الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمة الإدارية العليا
وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - ومنتصف عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

الأستاذ حسن الفكهاني
المحامي أمام محكمة النقض

الجزء الثاني عشر

الطبعة الأولى
١٩٨٦ - ١٩٨٧



الدار العربية للموسوعات - حسن الفكهاني المحامي

الدار العربية للموسوعات

حسن الفكهانى ـ محام

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التى تخصصت فى اصدار

الموسوعات القانونية والإعلامية

على مستوى العالم العربى

ص . ب ٥٤٣ ـ تليفون ٣٩٣٦٦٣٠

٢٠ شارع عدلى ـ القاهرة

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمة الإدارية العليا
وفتاوى الجمعية العمومية
منذ عام ١٩٤٦ ـ وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

الأستاذ حسن الفكهاني
المحامي أمام محكمة النقض

الجزء الثاني عشر

الطبعة الأولى
١٩٨٦ ـ ١٩٨٧

إصدار : الدار العربية للموسوعات
القاهرة : ٢٠ شارع عدلي ـ ص.ب : ٥٤٣ ـ ت : ٧٥٦٦٣٠

بسم الله الرحمن الرحيم

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صدق الله العظيم

تقديم

الدار العربية للموسوعات بالقاهرة
التى قدمت خلال أكثر من ربع قرن
مضى العديد من الموسوعات القانونية
والإعلامية على مستوى الدول العربية .
يسعدها أن تقدم إلى السادة رجال القانون
فى مصر وجميع الدول العربية هذا العمل الجديد

الموسوعة الإدارية الحديثة

شاملة مبادئ المحكمة الإدارية العليا
منذ عام ١٩٥٥
وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦
وذلك حتى عام ١٩٨٥
أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول
وفقنا الله جميعًا لما فيه خير أمتنا العربية .

حسن الفكهانى

محتويات الجزء الثانى عشر

- تقدير الكفاية .
- تكليف .
- تليفون .
- تموين .
- تهريب جمركى .
- جامعـــــة .
- جبانـــــة .
- جريدة رسمية .
- جمع بين وظيفتين .
- جمعيـــة .

منهج ترتيب محتويات الموسوعة

بوبت فى هذه الموسوعة المبادىء القانونية التى قررتها كل من المحكمة الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها قسم الرأى مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ .

وقد رتبت هذه المبادىء مع ملخص للاحكام والفتاوى التى أرستها ترتيبا أبجديا طبقا للموضوعات . وفى داخل الموضوع الواحد رتبت المبادىء وملخصات الأحكام والفتاوى ترتيبا منطقيا بحسب طبيعة المادة المجمعة وامكانات هذه المادة للتبويب .

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقى بدىء — قدر الامكان — برصد المبادىء التى تضمنت قواعد عامة ثم اعقبتها المبادىء التى تضمنت تطبيقات أو تفصيلات . كما وضعت المبادىء المتقاربة جنبا الى جنب دون تقيد بتاريخ صدور الاحكام أو الفتاوى ، وكان طبيعيا أيضا من منطلق الترتيب المنطقى للمبادىء فى اطار الموضوع الواحد ، ان توضع الاحكام والفتاوى جنبا الى جنب ما دام يجمع بينها تماثل أو تشابه يقرب بينها دون فصل تحكمى بين الأحكام فى جانب والفتاوى فى جانب آخر ، وذلك مساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التى يدرسها والوصول بأقصر السبل الى الالمام بما أدلى فى شأنها من حلول فى أحكام المحكمة الادارية العليا أو فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء . وكثيرا ما تتلاقى الاحكام والفتاوى أو تتقارب عند رأى واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينها فمن المفيد ان يتعرف القارىء على هذا التعارض توا من استعراض الاحكام والفتاوى متعاقبة بدلا من تشتيته بالبحث عما أقرته المحكمة من مبادىء فى ناحية وما قررته الجمعية العمومية فى ناحية أخرى ..

ولما كانت بعض الموضوعات تنطوى على مبادىء عديدة ومتشعبة ارساها كم من الأحكام والفتاوى فقد أجريت تقسيمات داخلية لهذه الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادىء وما تعلق بها من فتاوى وأحكام بحيث يسهل على القارىء الرجوع الى المبدأ الذى يحتاج اليه .

وقد ذيلت كل من الأحكام والفتاوى ببيانات تسهل على الباحث الرجوع اليها فى الاصل الذى استقيت منه بالمجموعات الرسمية التى داب المكتب الفنى بمجلس الدولة على اصدارها سنويا للاحكام والفتاوى ، وان كان الكثير من هذه المجموعات قد أضحى متعذرا التوصل اليها لتقادم العهد بها ونفاذ طبعاتها . كما أن الحديث من الاحكام والفتاوى لم يتسن طبعها الى الآن فى مجلدات سنوية . مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية الحديثة ويعين على التفانى فى الجهد من أجل خدمة عامة تتمثل فى اعلام الكافة بما ارساه مجلس الدولة ممثلا فى محكمته الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من مبادىء يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيلتقى القارىء فى ذيل كل حكم أو فتوى بتاريخ الجلسة التى صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن أمام المحكمة الادارية العليا التى صدر فيها الحكم ، أو رقم الملف الذى صدرت الفتوى من الجمعية العمومية أو من قسم الرأى مجتمعا بشأنه ، وان تندر الاشارة الى رقم الملف فى بعض الحالات القليلة فسيلتقى فى تلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذى صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التى طلبت الراى وتاريخ هذا التصدير .

وفى كثير من الاحيان تتأرجح المجموعات الرسمية التى تنشر الفتاوى بين هذين البيانين الخاصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة أخرى الى رقم الصادر وتاريخه .

ومثال ذلك :

(طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٩٥٧/٤/١٣) .

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢ ق الصادر بجلسة ١٣ من ابريل ١٩٥٧ .

مثـــال ثـــان :

ويقصد بذلك الفتوى التى أصدرتها الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم ٧٧٦/٤/٨٦ .

(ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٨/٦/١٤)

مثـــال آخر ثالث :

(فتوى ١٢٨ فى ١٩٧٨/٧/١٩)

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع التى صدرت الى جهة الادارة طالبة الفتوى برقم ١٢٨ بتاريخ ١٩ من يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارىء تعليقات تزيده الماما بالموضوع الذى يبحثه . وبعض هـذه التعليقات يتعلق بفتوى أو حكم . وعندئذ سيجد التعليق عقب الحكم أو الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته او بأكثر من فتوى أو حكم بداخله وعندئذ سيجد القارىء هذا التعليق فى نهاية الموضوع . وعلى الدوام لن تحمل التعليقات أرقاما مسلسلة كما هو متبع بشـــأن المبادىء المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة .

وبذلك نرجو أن نكون قد أوضحنا للقارىء المنهج الذى يجدر أن نتبعه فى استخراج ما يحتاجه من مبادىء وتعليقات انطوت عليها هذه الموسوعة . ولا يفوتنا فى هذا المقام أن نذكر القارىء بأنه سوف يجد فى ختام الموسوعة بيانا تفصيليا بالاحالات ، ذلك لتعلق عديد من الفتاوى والأحكام بأكثر من موضوع ، فاذا كانت قد وضعت فى أكثر الموضوعات ملاءمة الا أنه وجب ان نشير اليها بمناسبة الموضوعات الأخرى التى تمسها الفتوى أو الحكم من قريب أو بعيـــد .

والله ولى التـــوفيق

حسن الفكهانى ، نعيم عطيه

تقـــدير الكفـــاية

الفصـــل الأول : مبـــادىء عامة .

أولا : تقرير الكفاية بعد استيفاء مراحله هو فى طبيعته القانونية قرار ادارى نهائى .

ثانيا : مبدأ سنوية التقرير .

ثالثا : لا اثر للمخالفات التى وقعت من الموظف فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير .

الفصـــل الثانى : اجراءات وضع تقارير الكفاية .

أولا : عرض تفصيلى للمراحل والاجراءات التى يمر بها تقدير كفايـــة الموظف والآثار القانونية المترتبة على نهائيته .

ثانيا : الغرض الذى شرعت من أجله التقارير السنوية .

ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والدرجات .

رابعا : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام ميعاد توجيهى .

خامسا : مراعاة المراحل التى يجب أن يمر بها اعداد التقرير السنوى اجراء جوهرى .

سادسا : تقرير الكفاية عن الموظف تضعه الجهة التى تشرف على عمله وقت اعداده ، وهذه تستأنس برأى الجهة التى كان يعمل بهـــا الموظف من قبل .

سابعا : التزام الاختصاص فيمن يعدون التقرير السنوى ضـــمانة جوهرية .

ثامنا : اذا خلا العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمى لاعداد التقرير استوفى التقرير أوضاعه القانونية بغض النظـــر عن الحلقة المفتقدة .

تاسعا : جواز تدارك بعض النقص فى التقارير بواسطة لجنة شـــئون الموظفـــين .

عاشرا : لا يحتاج التعقيب على تقدير الرئيس المباشر للتسبيب اذا تبنى هذا التقدير .

حادى عشر : تعقيب رئيس المصلحة .

ثانى عشر : وجوب تسبيب التعديل .

ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقابة على التقرير السنوى رفع مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز .

رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذى أعد عن الموظف عن سنة معينة أهدرته ، واستصحبت مستوى كفايته المقـــدرة تقديرا سليما عن السنة الماضية .

خامس عشر : لفت نظر العامل الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف فى أداء عمله .

سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية .

ثامن عشر : سوء سمعة الموظف وأثره على تقدير كفايته .

الفصـــل الثالث : حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين .

أولا : تقدير كفاية الموظف المريض .

ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقول .

ثالثا : تقدير كفاية الموظف المنتدب أو المعار .

رابعا : تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب فى جهة غير جهة عمله الأصليــة .

خامسا : تقدير كفاية الموظف الموفد فى أجازة دراسية .

سادسا : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل .

سابعا : تقدير كفاية الموظف المستدعى بالقوات المسلحة .

الفصل الرابع : النظر فى أمر من يحصل على تقريرين أو أكثر بمرتبة ضعيف.

أولا : الاحالة الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب .

ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التى حلت محل الهيئة المشكل منها مجلس التأديب التعقيب على تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف ، ما دام لم يلغ أو يسحب من جهة الاختصاص .

ثالثا : زوال ولاية المحكمة التاديبية بنظر حالة من يقدم عنه تقريران بمرتبة ضعيف ، وصيرورة الاختصاص بذلك للجنة شــــئون العاملين .

رابعا : الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بمرتبة ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر فى الاسباب الحقيقيــة التى افضت الى ضعفه فى اداء اعباء وظيفته قبل تقرير ما يتخــذ فى شأنه .

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف .

سادسا : فقدأحد التقريرين المقدمين عن الموظف بمرتبة ضعيف يحول دون توقيع الاثر المترتب على ذلك .

سابعا : اذا كان ضعف كفاية الموظف مرده الى اصابته بمرض عقلى لا يترتب فى حقه الأثر المقرر لتقديم تقريرين بمرتبة ضعيف .

الفصل الخامس : سلطة لجنة شئون العاملين فى التعقيب على تقديرات الكفاية .

أولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب أن يكون قائما على سبب تدل عليه الاوراق ، ومستخلصا استخلاصا سائغا منها ومسببا اذا ما ارتأت اللجنة عدم الأخذ بتقديراتهم .

ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدى عليها .

ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصية الموظف بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفاية الموظف وتعقيبها على تقديرات الرؤساء .

رابعا : للجنة شئون الموظفين ان تتبع فى تقدير مرتبة كفاية الموظف الطرق التى تراها مؤدية الى سلامة هذا التقدير .

خامسا : ما يجوز للجنة شئون الموظفين أن تدخله فى اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعقيبها على تقديرات الرؤساء .

سادسا : ابطال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الاخذ بالتقدير الذى أورده الرئيس المباشر والمدير المحلى .

سابعا : صيرورة تقدير كفاية الموظف نهائيا يمنع لجنة شئون العاملين ان تعدل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر فى ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار .

ثامنا : لا بطلان ان لم تنعقد اللجنة فى الميعاد السنوى المقرر لها لتقدير كفاية الموظفين .

تاسعا : محاضر لجنة شئون الموظفين وسجلها .

الفصل السادس : الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف .

أولا : الحرمان من العلاوة الدورية والتخطى فى الترقية .

ثانيا : كيفية حساب السنة التى يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف .

ثالثا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية .

ثالثا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية قد اعد بدرجة ضعيف هو انسب تعويض .

الفصل السابع : قرار تقدير الكفاية والتظلم منه وميعاد الطعن فيه .

اولا : تقدير كفاية الموظف قرار ادارى نهائى .

ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى أدائه ، والا كان التخلف عن ذلك اخلالا باجراء جوهرى يستتبع عدم نهائية التقرير .

ثالثا : متى يكون تقدير الكفاية قرارا اداريا يضحى نهائيا بعدم الطعن فيه خلال الميعاد .

رابعا : التظلم من تقرير الكفاية .

خامسا : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التى طبقتها لجنة شئون العاملين .

الفصل الثامن : رقابة القضاء الادارى على تقارير الكفاية

أولا : الطعن فى تقدير الكفاية يكون فى الميعاد وبالاجراءات المقررة لدعوى الالغاء ، وولاية التعقيب على تقدير الكفاية يكون لقضاء الالغـــاء .

ثانيا : لا تعقيب للقضاء الادارى على تقديرات الكفاية ، لأن ذلك من صميم اختصاص الادارة ، ولا يملك القضاء الادارى أن ينصب نفســـه مقامها

ثالثا : يراقب القضاء الادارى أسباب تقدير الكفاية متى افصحت عنهـــا جهة الادارة .

الفصـــــل الأول

مبــادى عامــة

اولا : تقرير الكفاية بعد استيفاء مرحله هو فى طبيعته القانونيــة قرار ادارى نهــائى :

قاعـــــدة رقم (١)

المبـــــدأ :

تقرير سنوى ــ تكييفه قانونا ــ هو قرار ادارى نهائى .

ملخص الحـــــكم :

ان التقرير السنوى المقدم عن الموظف بعد استيفاء مراحله هو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مآلا فى الترقية أو فى منح العلاوة أو فى خفض الدرجة أو المرتب أو فى النقل الى كادر أدنى أو فى الفصل من الوظيفة .

(طعنى ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق ــ جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤)

قاعـــــدة رقم (٢)

المبـــــدأ :

الآثار المترتبة على التقرير السنوى ــ اختلافها بالنسبة للتقرير الصحيح عنه بالنسبة للتقرير الباطل الذى تحصن بفوات ميعاد الطعن ــ التقرير الصحيح يولد آثارا صحيحة يستقر بها لذوى الشأن مراكز قانونية لا يجــوز المساس بها ــ التقرير الباطل الذى تحصن لا ينتج غير الآثار التى تنشــأ

عنه بصفة تلقائية ومباشرة — عدم التزام الادارة بوجوب الاعتداد بهذا التقرير الباطل باتخاذه أساسا لقرار ادارى آخر وادخاله كعنصر من عناصره .

ملخص الحـــكم :

انه نظرا لمـا يرتبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على التقارير السرية من آثار بعيدة المدى فى مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات وصلته بالوظيفة . أوجب أن تمر تلك التقارير على السنن والمراحل التى استنها ورسمها ونظمها — فاذا ما استوفت هذه التقارير أوضاعها المرسومة . ومرت بمراحلها ، وقامت على وقائع صحيحة تؤدى اليها ،فانها تكون صحيحة يستقر بها لذوى الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها بتغييرها الى وضع أدنى أو أعلى . ومن ثم لا يجدى الطعن عليها ولا يجوز سحبها . أما اذا لم تستوف تلك التقارير أوضاعها المرسومة فى القانون أو قامت على وقائع غير صحيحة فانها تكون باطلة يجوز المطالبة بالغائها فى الميعاد القانونى باعتبارها قرارات ادارية تؤثر مآلا فى الترقية والعلاوات والفصل من الوظيفة حسبما استقر على ذلك قضاء المحكمة ؛ أما اذا تحصنت بفوات ميعاد المطالبة بالغائها ، فانها لا تنتج غير الآثار التى تنشأ عنها مباشرة وبصفة تلقائية أى بدون حاجة الى تدخل جديد من جانب السلطة الادارية فى صورة تصرف ادارى جديد ، ومن ثم لا يجوز اتخاذها أساسا لقرار ادارى آخر ، أو ادخالها كعنصر من عناصره ؛ لأن تحصنها لا يسبغ عليها المشروعية ولا يطهرها من العيوب التى شابتها ، بحيث تكون الجهة الادارية ملزمة بوجوب الاعتداد بهذه التقارير ، لأن القول بذلك معناه — الزامها باحترام الخطأ — الامر الذى يتنافى مع حسن سير الادارة ومبدا المشروعية .

(طعن ٩٢٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٦/١٧)

ثانيا : مبدأ سـنوية التقرير :

قاعـــدة رقم (٣)

المبـــدأ :

قاعدة عدم وضع اكثر من تقرير سرى واحد فى العام عن الموظف — قاعدة مستفادة من المـادة ١٥ من المرسوم الصادر فى ٨ــ١ــ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية لقانون نظام موظفى الدولة ٠

ملخص الحـــكم :

من المقرر أن الموظف لا يصح أن يوضع عنه اكثر من تقرير سرى سنوى واحد فى العام . وهذه القاعدة مستفادة من المرسوم الصادر فى ٨ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ٠ وقد تضمن الفصل الثانى من المرسوم موضوع التقارير السرية ونصت المـــادة (١٥) منه على أنه « اذا كان الموظف مندوبا للقيام بعمل وظيفة أخرى لمدة لا تزيد على ستة أشهرفىالوزارة أو المصلحة ذاتها أو فى وزارة أو مصلحة أخرى ، اعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها،مذكرة بملاحظاته عنه فى مدة ندبه ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاصلية ليعتمد عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه ..

فاذا زادت مدة الندب على ستة أشهر ، أعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها التقرير السنوى ، والذى يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاقها بملف خدمته ، وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى عن المدة المكملة للسنة ويراعى فى كل ذلك أحكام الفقرة الثانيـــة من المـــادة (١٣) . فهذا النص قد نظم كيفية وضع التقرير السنوى للموظف فى حالة تعدد الجهات التى يعمل فيها خلال عام واحد وذلك ابتغاء توحيد

الجهة التى تحدد كفاية الموظف وتغليب رأى الجهة التى قضى فيها الموظف أغلب الوقت من العام .

(طعن ٨٢٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/٢٨)

قاعـــدة رقم (٤)

المبـــدأ :

وضع أكثر من تقرير سنوى واحد فى العام عن الموظف — غير جائز — أساس ذلك من المرسوم الصادر فى ٨ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية لقانون الموظفين — سريان هذه القاعدة فى شأن موظفى المصانع الحربية .

ملخص الحـــكم :

من المقرر أن الموظف لا يصح أن يوضع عنه أكثر من تقرير سرى سنوى واحد فى العام وهذه القاعدة مستمدة من المرسوم الصادر فى ٨ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (يراجع حكم هذه المحكمة فى الطعن رقم ٨٢٠ لسنة ٦ ق المنشور فى مجموعه السنة السابعة — الجزء الثانى صفحة ٧٥١ ولما كان هذا القانون يسرى على موظفى هيئة المصانع الحربية فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى قانون انشائها أو فى قرارات مجلس ادارتها وذلك طبقا لنص المادة الاولى من القرار ١٥٦ لسنة ١٩٥٣ ، فان الذى يعول عليه هو تقرير واحد فى سنة ١٩٥٧ ولما كان المطعون ضده قد اتبع فعلا للمصنع الحربى رقم ١٠ كما سبق البيان فان تقريره هو الذى يؤخذ به وأن ملحوظات رؤساء المطعون ضده هى التى يجب على لجنة شئون الموظفين أن ترجع اليها عندما عرض عليها التقرير كما تقضى المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٥٧ لسنة ١٩٥٣ .

(طعن ١٥٥٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٠)

ثالثا : لا أثر للمخالفات التى وقعت من الموظفين فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير :

قاعـــــدة رقم (٥)

المبـــدأ :

مبدأ سنوية التقرير — المخالفات التى وقعت فى سنوات سابقة لا اثـــر لها فى تقدير درجة الكفاية فى غير السنة التى وقعت فيها .

ملخص الحـــكم :

انه وان كان قد احتوى ملف خدمة المدعى على جزاءات الا أن هـــذه الجزاءات قد وقعت عليه لأمور نسبت اليه فى غير العام الموضوع عنـــه التقرير المطعون فيه ١٩٥٤ / ١٩٥٥ ومن المسلم به أن التقرير السرى كمـــا ينص القانون يعد سنويا ليكون ترجمانا عن حالة الموظف فى سنة بعينهـــا واذن لا شأن للتقرير الموضوع عن سنة بذاتها بما فرط من الموظف فى الاعوام السابقة والا انهار مبدأ سنوية التقرير اذ لا يكفى ادانة الموظف فى عام من الاعوام فى مخالفة معينة — ليظل موصوما بوزر هذه المخالفة طيلة حياتـــه الوظيفية وليظل مهددا بخفض تقدير كفايته فى تقاريره السنوية عن السنوات المقبلة وهو ما تأباه العدالة ولا يسيغه القانون فضلا عن مجافاته للاساس الذى اقام عليه الشارع نظام التقارير السنوية .

(طعن ١٠٥٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٣)

قاعـــــدة رقم (٦)

المبـــــدأ :

الاشارة فى التقرير الدورى الى وقائع لم تحدث فى السنة التى وضع عنها التقرير ــ لا يعيب التقرير ــ اذا كانت هذه الاشارة لمجرد بيان ان ضعف مستوى العامل فى السنة التى وضع عنها التقرير ليس أمرا مستجدا أو وليد ظرف طارىء بل هو استمرار لحالة ضعف لازمته منذ التحاقه بالعمل .

ملخص الحـــــكم :

ان الطعن يقوم على ان الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب وأخطـــأ فى تطبيق القانون لأن الوقائع التى استندت اليها لجنة شئون الموظفـــين فى تقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٣ وقعت فى غير العـــام الذى وضع عنه التقرير وأن ذلك يخالف مبدأ سنوية التقرير السرى كما أن الحكم لم يحرص على تحرى الدقة فى التحقق من صحة الوقائع التى أوردتها الجهة الادارية فى مذكرتها وهى أسباب ملفقة لا نصيب لها من الصحة .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق فى قضـــائه للاسباب التى قام عليها والتى تأخذ بها هذه المحكمة وتضيف اليها أن لجنـــة شئون الموظفين اذ قدرت كفاية المدعى عن سنة ١٩٦٣ بمرتبة ضعيف فـــان تديرها يجد سنده فيما هو ثابت بالاوراق التى يضمها ملف خدمته وهو الوعاء الرئيسى الذى تستقى منه المعلومات الجوهرية عن الشئون الوظيفية ذلك أنه اتضح لهذه المحكمة من استقراء هذا الملف أنه خلال العام الذى وضـــع عنه التقرير قام المدعى فى ١٧ من يونية سنة ١٩٦٣ بمحو توقيع أحد زملائه وهـــو . . . . بسركى تســـليم عينات الالبان وأثبت توقيعه هـــو مكانه ثم عاد فطمس هذا التوقيع كما أنه تغيب عن عمله فى ١٧ من يونيـــة سنة ١٩٦٣ بحجة المرض وعندما عرض على القومسيون الطبى رفضت اللجنة الطبية منحه أجازة وقررت عودته فى ذات اليوم الى عمله وحددت له الساعة الحادية عشرة صباحا موعدا لعودته كما ثبت ان المدعى حصل خلال

عام ١٩٦٣ على الاجازات الآتية : ٧ أيـــام مرضيه اعتبارا من ١٩٦٣/٤/٢٠ و ١٢ يوما أجازة اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٣/٥/٢٦ ويومى١٥ ، ١٩٦٣/٦/١٦ أجازة مرضية و ٤ أيام أجازه مرضية اعتبارا من ١٩٦٣/٩/٢٦ و ٦ أيام اجازة اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٣/١١/٩ وذلك كله يشهد باستهتاره وخروجه على مقتضى الواجب فى اداء أعمال الوظيفة وعبثه بالاوراق الرسمية كمـــا يتم اسرافه فى الحصول على الاجازات عن عدم اهتمامه بالعمل ولا يقبـــل من المدعى القول بأنه لم يستنفذ أجازاته الاعتيادية والمرضية ذلك أنـــه ولئن كانت الاجازات حقا الموظف نظمه القانون الا أن حصول المدعى عليهـــا على فترات متعددة ومتقاربة الى الحد الذى دفعه الى التمارض يفيد انصرافه عن عمله والحرص على تأديته بالدقة الواجبة وفى الوقت المناسب مما لا يستقيم معه حسن سير العمل وانتظامه كما أنه لا اعتداد بما ذهب اليه المدعى من أن الجهة الادارية قد أشارت فى ردها على الدعوى الى وقائع لم تحدث فى السنة التى وضع عنها التقرير ذلك أن التقريرالمطعون فيه هو أول تقرير سرى يوضع عن المدعى بعد انتهاء فترة اختباره واذا كانت الجهة الاداريـــة قد أشارت فى ردها على الدعوى الى وقائع تدل على ضعف مستواه العلمى والفنى خلال تلك الفترة مما أدى الى مدها فانما كان ذلك لبيان أن ضعف هذا المستوى فى السنة التى أعد عنها التقرير ليس أمرا مستجدا أو وليـــد ظرف طارىء أو عارض بل هو استمرار لحالة ضعف لازمت المدعى منذ التحاقه بالعمل واستمرت خلال عام ١٩٦٣ .

ومن حيث أنه يخلص مما سلف بيانه أن النتيجة التى انتهت اليهـــا لجنة شئون الموظفين فى قرارها بتقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف قـــد استخلصت استخلاصا سائغا من أصول موجودة فعلا ، وتعتبر هذه النتيجة ترجمة حقيقية وصورة صادقة لحالة المدعى فى السنة التى وضع عنها التقرير ومن ثم يكن قرارها صحيحا متفقا مع الواقع والقانون وغير مشوب باساءة استعمال السلطة ويكون طلب المدعى الغاء هذا القرار غير مستند على أساس سليم من القانون .

(طعن ٦ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٤/٧)

قاعـــدة رقم (٧)

المبـــدا :

تقرير كفاية الموظف بدرجة ضعيف عن سنة معينة ـ استناد التقرير الى واقعة كانت محل اعتبار عند تقدير كفايته فى فترة سابقة ـ بطلان هذا التقرير وما يترتب عليه من الحرمان من العلاوة فى هذه الحالة .

ملخص الحـــكم :

ان الثابت من الاوراق ان المدعى قد ارتكب جريمة اختلاس مبلغ ٨٨ جنيها و ٤٩٠ مليما خلال سنة ١٩٥٣ أثناء عمله فى محكمة الوايلى كاتبـــا للتحصيل ولكن هذه الواقعة لم تكتشف، الا فى سنة ١٩٥٥ فاوقف عن عملـــه وكان لذلك أثر فى تقدير درجة كفايته عن ذلك العام فكان تقديره ٤٢ درجـــة ودونت أمام اسمه ملاحظة نصها « موقوف عن عمله من ١٩٥٥/١١/٩ لاتهامه فى اختلاس » ولمـــا عاد الى عمله قدرت درجة كفايته سنة ١٩٥٦ بخمسين درجة وفى سنة ١٩٥٧ قدرت درجة كفايته بواحدوسبعيندرجة بمعرفة رئيسه المباشر ومرتبة كفايته « مرضى » وكان ذلك رأى المدير المحلى ورئيس المصلحة وبعرض التقرير السرى على لجنة شئون الموظفين فى ١٩٥٧/٤/٢٦ رأت منحه ٥٠ درجة بتقدير مرضى أيضا غير أنه شطب على هذا بالمداد الاحمر وأجرت اللجنة تعديلات فى الدرجات الحاصل عليها فى مختلف مواد التقدير وعناصره الفرعية وذلك بالمداد الاحمر حتى أصبح مجموع درجاته ٤٩(ضعيف) وأثبتت اللجنة أسباب ذلك التعديل بعبارة « لما نسب اليه من اختلاس ٨٨ جنيها قام بسدادها للخزانة ولم يفصل فى أمره بعد وكنتيجة حتمية لهذا التقدير الجديد صدر قرار حرمانه من علاوته التى يستحقها فى ١٩٥٨/٥/١ ويبين من ذلك أمران : الاول : ان جريمة الاختلاس التى ارتكبها المدعـــى سنة ١٩٥٣ كانت محل اعتبار عند تقدير كفايته سنة ١٩٥٥ عند اكتشافها ووقفه عن عمله وان جهة الادارة اثبتت فى تقرير ذلك العام ما يفيد ذلك .

والثانى : أن لجنة شئون الموظفين عندما انتقصت درجات كفايته الثابتة فى تقريره السرى عن عام ١٩٥٨ لم يكن لديها ما يبرر ذلك سوى ما أفصحت عنه صراحة وأثبتته فى نهاية هذا التقرير بما يفيد أن تعديلها لدرجات عناصر التقدير المختلفة كان بسبب اتهامه بهذه الواقعة التى لم يكن قد فصل فيها بعد وأن كانت انتهت بعزله من وظيفته بعد ذلك بعام وان الواضح من الدرجات التى قدرتها اللجنة للمدعى انها عدلت فى الدرجات الاصلية بطريقة تحكمية ظاهرة الاصطناع لا لشىء الا لتهبط بمجموع الدرجات الى ٤٩ درجة بدلا من ٧١ درجة ليكون التقدير فى النهاية « ضعيف » ومن ثم فان هذا التقدير الجديد المطعون فيه لا يستند فى واقع الامر الى حالة المدعى فى السنة التى وضع عنها التقرير السرى المشار اليها ولا الى أمور جديدة نسبت اليه خلالها وبذلك فهو لا يطابق الواقع ولا يقوم على سبب صحيح مما يفقده السند القانونى اللازم لمشروعيته والحكم المطعون فيه قد تناول كل ذلك بتفصيل وأسباب على ما سبق شرحه فقال « ولما كان التقدير بدرجة ضعيف له أضخم الاثر فى مستقبل الموظف هبوطا فانه يتعين أن يؤيد هذا التقدير بأسانيد تعززه مستمدة بطبيعة الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقدير . . . . ومن ثم فان استناد لجنة شئون الموظفين الى ذلك الحادث « الاختلاس » فى تخفيض درجة كفاية المدعى من ٧١ درجة الى ٤٩ درجة انما يعيب تقديرها ويجعله غير مستخلص استخلاصا سائغا من أعمال المدعى وسلوكه طوال عام ١٩٥٧ حسب المدون فى ملف خدمته مما يترتب عليه أن يكون القرار بحرمان المدعى من علاوته الدورية المستحقة له فى أول مايو سنة ١٩٥٨ قد صدر غير قائم على سببه الذى يبرره ويكون بالتالى قد خالف القانون مما يتعين معه الحكم بالغائه » ويخلص مما تقدم أن الحكم المطعون فيه — وقد انتهى الى هذه النتيجة للاسباب التى قام عليها والتى تأخذ بها هذه المحكمة — يتعين القضاء بتأييده وبرفض فض الطعن .

(طعن ١٩٢٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/٣/١٥)

قاعـــــدة رقم (٨)

المبـــدا :

تقرير كفاية الموظف فى التقارير السنوية السرية عن الاعوام من ١٩٥٣ الى ١٩٥٦ بدرجة ٨٥ و ٩٥ و ٩٨ و ١٠٠ على التوالى ثم تقريرها عن عام ١٩٥٧ بدرجة ضعيف ـ سلامة هذا التقرير الاخير متى كان مستمداً من أصول صحيحه ثابتة فى الاوراق ـ دلالة التقارير السنوية السابقة على العام الذى يجرى عنه التقارير ليست دلالة قاطعة ـ لا تثريب على لجنـة شئون الموظفين ان هى اعتمدت فى تقريرها على سبق توقيع جزاءات على الموظف ما دام فى تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخـدش قيامه بعمله بكفاية .

ملخص الحـــكم :

ان لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفاية المدعى بدرجة ضعيف فـى التقرير السنوى السرى عن عام ١٩٥٧ . انما استمدت قرارها من أصـول صحيحة ثابتة فى الاوراق بل وفى ملف الخدمة ذاته .. وهى أصول منتجـة الاثر فى ضبط درجة الكفاية وليس بصحيح ما ذهب اليه الحكم المطعـون فيه من أن ملف خدمة المدعى قد حوى من التقارير ما يقنع بكفايته . لأن كفاية المدعى قدرت فى التقرير السنوى السرى عن عام ١٩٥٧ بدرجة ضعيف ولأن دلالة التقارير السابقة على العام المذكور . اى عن الاعوام من ١٩٥٣ الى ١٩٥٦ بدرجة ٨٥ و ٩٥ و ٩٨ و ١٠٠ على التوالى ليست دلالة قاطعـة ازاء العناصر الاخرى التى أخذتها اللجنة فى الاعتبار والتى لم تتضمنهـا التقارير السابقة أو التى استجدت بعدها . وهى عناصر ذات أصول صحيحة وثابتة فى الاوراق ومنتجة الاثر فى ضبط درجة الكفاية كما سلف البيان . كما انه لا تثريب على اللجنة ان هى اعتمدت على سبق توقيع جزاءات على المدعى ما دام فى تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخدش قيامه بعمله بكفاية . وهو مجال غير مجال التأديب . اذ ليس المناط فيه عقاب المدعـى على ما اقترفه . وانما المناط فيه هو استكمال جميع عناصر تقدير كفايته . وغنى عن البيان أن هذا هو الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجـه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف .

(طعن ١٢٢٣ لسنة ٧ ق ـ جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢)

قاعـــــدة رقم (٩)

المبـــدأ :

استناد اللجنة فى تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف الى سبق توقيع جزاء عليه فى ذات السنة التى قدم عنها التقرير — لا تثريب عليها فى ذلك — القول بأن فى ذلك ازدواجا فى الجزاء عن فعل واحد — غير صحيح .

ملخص الحـــكم :

ان الجزاء الموقع على الموظف قد كشف عن حالة المطعون ضده الوظيفية خلال سنة ١٩٥٧ وعن مدى كفايته فى هذه السنة ومن ثم لا تثريب على لجنة شئون الموظفين اذا ما أدخلت هذه المخالفات فى اعتبارها عندما قامت بتقدير كفاية المدعى فى تلك السنة وخفضت تقديره الى ضعيف وتكون بتصرفها المذكور قد التزمت جانب الحق ومارست سلطتها فى تقدير كفاية المدعى فى حدود ما تقضى به المصلحة العامة اذ جاء تقديرها مستخلصا استخلاصا سليما مما هو ثابت بملف الخدمة فضلا عن أنه لم يقم دليل من الاوراق على أن لجنة شئون الموظفين قد أساءت استعمال سلطتها . .

ولا حجة فيما ذهب الحكم المطعون فيه من أن تقدير درجة كفاية الموظف بدرجة ضعيف لسبق توقيع جزاء أو جزاءات عليه خلال ذات السنة التى وضع عنها التقرير انما تعد عقوبة جديدة وتعدد للجزاء عن فعل واحد سبق ان استوفت جهة الادارة حقها فى معاقبة المطعون ضده عنه ، لا حجة فى ذلك لأن تقدير كفاية الموظف انما هو تسجيل وتبيان لحالته خلال السنة موضوع التقرير وقد رتب القانون على ذلك نتائج فعالة من ناحية العلاوة او الترقية أو الفصل لحكمة تغياها المشرع استنهاضا لهمم الموظفين وبغية انتظام سير المرافق مرضاة للصالح العام .

(طعن ٣٥٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/٢١)

قاعـــــدة رقم (١٠)

المبـــــدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل يجب ان يقوم مستندا الى سببه المبرر له قانونا — يجب ان يقوم هذا السبب على عناصر ثابتـــة مستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة وتتعلق بعمل العامل خلال السنة التى وضع عنها التقرير — تخفيض درجة كفاية العامل استنادا الى صدور قرار بمجازاته أثناء السنة التى وضع عنها التقرير عن مخالفـــة وقعت فى فترة سابقة على تلك السنة يبطل التقرير — كذلك فان مجـــرد احالة العامل الى الاستيداع لا تنهض وحدها سببا كافيا لتخفيض درجـــة الكفاية ما لم يستند ذلك الى أسباب للاحالة تؤثر على عناصر تقدير كفايـــة العـــــامل .

ملخص الحـــــكم :

ومن حيث ان الطعن ينعى على الحكم انه جاء متهاترا ومخالفا للقانون . اذ قضى بصحة تقرير لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الطاعن عن ســـــنة ١٩٦٣ بمرتبة ضعيف ٤٠ درجة وقد استندت اللجنة الى سببين أولهما جزاء وقع سنة ١٩٦٣ عن فعل وقع سنة ١٩٦١ ولا يجوز الاعتداد بهذا الجزاء الا فى سنة وقوع الفعل وهو لا يؤثر الا فى عنصر معاملة الرؤســــاء دون سائر عناصر الكفاية ، وينهار هذا السبب ويكفى هذا الانهيار لالغاء القرار وان قام ركن السبب فيه على أمر ثان هو احالة الطاعن الى الاستيداع لأنه لا يعرف ماذا يكون رأى مصدر القرار لو انه علم بعدم صحة أحد الامور التى اتخذها سببا لقراره ومن الافتئات على الواقع قول الحكم ان اللجنة أسندت قرارها الى الاسباب التى اقيم عليها قرار الاحالة الى الاستيداع وقد جاءت عبارة اللجنة صريحة فى أنها اتخذت من مجرد الاحالة الى الاستيداع سببا لقرارها بغير أن تعرف أسباب هذه الاحالة ومبرراتها للسرية التى تحيط بهذه القرارات ولأن اللجنه لم تشر الى شىء من هذه الاسباب فى اجمال ولا تفصيل والاحالة الى الاستيداع لا شأن لها بعناصر تقدير الكفاية .

اذ تقوم هذه الاحالة على اعتبارات منها الصالح العام أو حالة الموظف الصحية، مما لا يؤثر فى درجة الكفاية الا بمقدار ارتباط كل اعتبار منها بعناصر تلك الكفاية . هذا وقد زال هذا السبب بصدور قرار رئيس الجمهورية باعادة الطاعن الى وظيفته ويكون قرار الاحالة الذى اتخذته اللجنة ذريعة لخفض تقدير الكفاية قد سحب وثبت فساده . وتجب ازالة اثاره وأهمها ذلك الخفض واذا صح ان اللجنة استندت الى أسباب احالة الطاعن الى الاستيداع . فانه كان يتعين على الحكم أن يعرض دفاع الطاعن الذى فقد تلك الاسباب . ولكن الحكم لم يرد على هذا الدفاع مما يصمه بالفساد والقول بان الطاعن لم ينفذ النقل الى بور سعيد فور صدور قراره أمر ان صح كان يستوجب معاقبته تاديبيا واعتباره منقطعا عن العمل . ولم يحدث شىء من ذلك مما ينفى صحة هذا القول وان الطاعن بادر الى تنفيذ قرار النقل بعد انتهاء الاجازة المرضية التى منحها لمدة شهر اذ أصابه مرض عصبى من صدمة نقله المفاجىء الذى قصد به عقابه بدليل انه بعد الغاء احالته الى الاستيداع أعيد الى مدينة طنطا ذاتها ، ولم يكن توقيع جزاء الخصم ثلاثة ايام بسبب شكاوى قدمها الطاعن ضد رئيسه وانما بسبب شهادة أدلى بها واورد بها وقائع لم تستطع النيابة الادارية اثباتها . فالقول بأن الطاعن درج على تقديم شكاوى غير صحيح اذ لم يقدم شكوى أبدا ضد رؤسائه طول خدمته بالوزارة . ويرد الطاعن . ما جاء عن سمعته فى أسباب الاحالة بانه أعيد الى وظيفته فى السنة ذاتها والمدينة ذاتها ورقى الى وظيفه فنية فى الجهة ذاتها فضلا عن عضويته لمجلس المحافظة وقد كان يشغل عند احالته الى الاستيداع وظيفة كتابية لا تجعل له شأنا فى أعمال التموين . وقد تحركت لابقاء الطاعن فى عمله بطنطا ثلاث جهات هى مجلس المدينة وجمعية الشبان المسلمين وجمعيات المحافظة على القرآن الكريم وشهدت بنزاهته وكفايته وسحب قرار الاستيداع وأصبحت الاسباب التى أقيم عليها لا وجود لها فى القانون .

ومن حيث ان الثابت فى الاوراق أن الطاعن قدرت كفايته فى التقرير السرى عام ١٩٦٢ ، بمرتبة جيد بتقدير ٥٦ درجة لعناصر العمل والانتاج و ١٥ درجة للصفات الشخصية من معاملة وتعاون وسلوك شخصى و ٨ درجات للقدرات المتعلقة بالاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتيقظ وزكاه

المدير المحلى بأنه موظف كفء نشيط متعاون ملم الماما كاملا بعمله واهل لتحمل المسئولية وتقلد وظيفة أعلى . وفى التقرير السرى لعام ١٩٦٣ قدره الرئيس المباشر بمرتبة مرضى ٧٥ درجة منها ٥٠ درجة للعمل والانتاج و ١٣ للصفات الشخصية و ٧ للقدرات . وأيد كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة مرتبة مرضى . ولكن اللجنة خفضتها الى ضعيف ٤٠ درجة بأن انقصت مادة العمل والانتاج ٣٠ درجة والصفات الشخصية ٣ درجات والقدرات درجتين . وأيدت ذلك بسببين هما خصم ثلاثة ايام من مرتبه فى القضية ٩٨٩ نيابة طنطا الادارية لسنة ١٩٦١ واحالته على الاستيداع لمدة سنة اعتبارا من ١٩٦٤/٢/١٢ واذ يبين من الاوراق ان جزاء الخصم تقرر عما نسب الى الطاعن من تقديم الشكاوى الكيدية ضد رؤسائه فى العمل سنة ١٩٦١ وان الاحالة الى الاستيداع استندت الى أمور شابت سلوك الطاعن وشبهات تمس سمعته ونزاهته واذ كان ما نسب الى الطاعن من خطأ مسلكى فى تشكاواه ليس من شأنه أن يؤثر فيما حققه فى الواقع من انجاز لعمله وانتاجه شهد به رؤساؤه . فلا يجوز أن ينقص هذا الخطأ ما ثبت من كفاية الطاعن فى عمله . كما لا يؤثر فى مستوى هذا العمل ما استندت اليه احالة الطاعن الى الاستيداع من مآخذ على سلوكه واذ كان حسن السمعة هو شرط من شروط الصلاحية للوظيفة العامة ولا يجوز لمن ساءت سمعته ان يبقى على الوظيفة ولو غزر انتاجه . ولا يشفع له شىء فى العودة اليها ما لم يكن متحليا بالسمعة الطيبة . واذ أعيد الطاعن الى الخدمة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٤٠ لسنة ١٩٦٤ . وبعد أشهر من احالته الى الاستيداع بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٥ لسنة ١٩٤٦ فان هذه الاعادة ترد أوجه الطعن فى سمعة الطاعن التى صدرت عنها الاحالة الى الاستيداع ، ولا تدع مجالا للاستناد الى ما دحض من أسباب قرار تلك الاحالة وفى غير ما يرتبط بها من جهد بذله الطاعن فى عمله وانتاجه ، ويكون ما انقصته لجنة شئون الموظفين من درجات هذا الجهد غير مستند الى سبب صحيح ، ويتعين الحكم بالغائه . واذ قضى الحكم المطعون فيه بصحته فانه يكون قد خالف صحيح القانون ويحق الغاؤه والغاء خفض مرتبة كفاية الطاعن من مرضى الى ضعيف مع ، ما يترتب على ذلك من الآثار وتلزم الادارة المصروفات .

(طعن ٤٨٧ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٨٠/١/١٣)

الفصـــل الثانـي

أولا : عرض تفصيلى للمراحل والاجراءات التى يمر بها تقدير كفـاية الموظف والآثـار القانونيـة المترتبـة على نهائيتـه :

قاعـــدة رقم (١١)

المبـــدا :

تقدير درجة كفاية الموظف ــ الاجراءات الخاصة بذلك .

ملخص الحـــكم :

يبين من استقراء نصوص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولائحتـه التنفيذية أن المشرع استوجب أن ينشأ لكل موظف ملف خاص اعتبره سـجل حياته فى الوظيفة . ولذا نص على أن تودع به البيانات والمعلومات الخاصة به مما يكون متصلا بوظيفته . كما تودع فيه الملاحظات المتعلقة بعمله والتقارير السنوية المقدمة عنه . وكذلك ما قد يقدم ضده من شكاوى يثبت جديتها . ونظم القانون كيفية اعداد التقارير السنوية . ورسم المراحل والاجراءات التى تمر بها حتى تصبح نهائية ، فنص على أن يحررها الرئيس المباشر فى شـهر فبراير من كل عام وتعتمد من وكيل الوزارة او من مدير المصلحة كل فى دائرة اختصاصه ولكل منهما أن يبدى ملاحظاته على ما ورد بها . فاذا كانت التقارير من درجة متوسط أو ضعيف كان للموظف أن يتقدم ملاحظاته عليهـا وتعرض هذه التقارير مع ملاحظات الموظف على لجنة شئون الموظفين فى شهر مارس من كل عام وتقدر اللجنة بعد اطلاعها على التقارير وملاحظات الموظف درجة كفايته مستهدية فى ذلك بما هو وارد بملف الخدمة . فاذا ما انتهـت اللجنة من تقدير كفاية الموظف على النحو المتقدم أصبح هذا التقدير نهائيـا

واشر به فى ملف الخدمة وسجل الموظفين . كما يؤشر أيضا بالتقارير من درجة جيد المعتمدة من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة فى ملف الخدمة وسجل الموظفين متى أصبحت نهائية . ثم بين القانون أثر هذه التقارير عند النظر فى العلاوات أو فى جميع الترقيات ، حتى ما كان منها فى النسبة المخصصة للاختيار . فنصت المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ على تخطى الموظف فى الترقية فى نسبة الاقدمية اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف (وكانت قبل تعديلها تشترط ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف) ، كما نصت على أن الترقية بالاختيار تكون بحسب ترتيب درجات الكفاية فى العامين الاخيرين (وكانت قبل تعديلها تشترط للترقية بالاختيار أن يكون المرشح حائزا على درجة جيد فى العامين الاخيرين من مدة وجوده فى الدرجة المرقى منها) . كما تنص المادة ٤٠ مكررة الخاصة بترقية قدامى الموظفين على تخطى الموظف فى الترقية اذا كان التقريران الاخيران عنه بدرجة ضعيف . وتنص المادة ٤٢ على أن العلاوة لا تمنح الا لمن يقوم بعمله بكفاية . وتقرير ذلك يرجع فيه الى لجنة شئون الموظفين على أساس من التقارير السنوية .. ويخلص من هذه النصوص أن الرئيس المباشر هو المنوط به وضع التقارير السنوية عن الموظفين الخاضعين لهذا النظام . وذلك لحكمة ظاهرة ، اذ هو بحكم اتصاله المباشر بمرءوسيه واشرافه عليهم ورقابته لهم أقدر من غيره على الحكم على مبلغ كفايتهم وتحرى سلوكهم . ولئن كان للجنة شئون الموظفين اختصاص فى هذا الشأن ، بل هى المرجع النهائى فيه ، الا أن اختصاصها هذا لا يكون مبتدأ بوضع التقارير ، وانما هى تباشر اختصاصها فى هذا الصدد عن طريق الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين، ولها أن تعدل هذه التقديرات بما تراه على أساس ما هو وارد بملف الخدمة بحسب الطريق المرسوم لذلك فى القانون . فاذا أصبحت التقديرات نهائية بعد استنفاد المراحل واتباع الاجراءات التى رسمها القانون ، أصبح لا مندوحة للجنة من الاخذ بها عند النظر فى العلاوات أو الترقيات ، وليس لها أن تضرب صفحا عنها وتعتمد على معلومات خارجية ، أو على آراء اعضائها الشخصية . وحكمة ذلك ظاهرة ، اذ تقوم على التوفيق بين

اعتبارات المصلحة العامة من حيث ضبط درجة كفاية الموظف (لما يرتبه القانون على ذلك من أثر فى العلاوات والترقيات) وبين توفير الضمانات للموظف فى هذا الشأن ، حتى لا يكون عرضة بغير حق للتحكم والاهواء) . ومن أجل ذلك ، جعل القانون تلك التقارير السنوية هى الاساس فى التقدير عند النظر فيما ذكر ، حتى لا يؤخذ الموظف فى هذا الخصوص بما لم يتم عليه دليل مستمد من أصول ثابتة فى الاوراق ، ولأنه قد كان من حق وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه أن يعقب على تقديرات درجة الكفاية الواردة بالتقارير عند عرضها عليه للاعتماد . كما كان للجنة أن تعدلها عند انعقادها لبحثها على أساس ما هو ثابت بملف الخدمة . أما اذا كان الموظف ممن لا يخضعون لنظام التقارير ، على الاسس المحددة وبحسب الاجراءات المرسومة فى القانون لتقدير درجات الكفاية وكيفية التعقيب عليها ، فلا تثريب على اللجنة عندئذ اذا اعتمدت على المعلومات الصحيحة التى يبديها أعضاؤها عن مسئوليهم ويدونونها كتابة ، وذلك الى جانب ما هو ثابت بملف الخدمة .

(طعن ٤٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢)

قاعـــــدة رقم (١٢)

المبـــدأ :

نظام تقدير الكفاية المستحدث بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ — كيفية تطبيقه فى بداية العمل بهذا القانون .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الذى جاء معدلا لاحكام قانون نظام موظفى الدولة ، قد حددت مجال تطبيق النظام المستحدث للتقرير السنوى ، اذ نصت على أنه « تحدد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوى

الاول المقدم عنه وفقا للنظام المقرر بهذا القانون » . ويبين من هذا النص وما جاء عنه بالمذكرة الايضاحية أن التقرير الذى يوضع فى فبراير سنة ١٩٥٤ (وهو عن عام ١٩٥٣) يجب أن يخضع لنظام تقدير الكفاية الجديد الذى استحدثه القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ . كما أنه يكتفى بهذا التقرير وحده فى تحديد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٤ لغاية فبراير سنة ١٩٥٥ . فاذا كانت حركة الترقية المطعون فيها نظرت بلجنة شئون الموظفين فى فبراير سنة ١٩٥٥ فان تقدير درجة الكفاية عن عام ١٩٥٣ هو الذى يؤخذ فى الاعتبار عند النظر فى هذه الترقية .

(طعن ٩١٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١/١١)

ثانيــا : الغرض الذى شرعت من أجله التقارير السنوية :

قاعـــــدة رقم (١٣)

المبـــــدأ :

تخفيض درجة كفاية المدعى الذى يعمل كمحضر اعلان بذريعة انــه لم يتقدم للامتحان لكى يعمل محضر تنفيذ — غير جائز قانونا — التقــارير السرية انما شرعت للوقوف على مدى صلاحية الموظف للعمل المنوط به وليس على أساس عمل آخر لم يشغله ٠

ملخص الحـــــكم :

نظرا لأنه من الثابت أن تخفيض درجة كفاية المدعى لم يكن بسبب متعلق بالعمل الذى يؤديه كمحضر اعلان والمعهود به اليه وانما لأنه لم يتقدم للامتحان لكى يعمل محضر تنفيذ ٠ ولمــا كانت التقارير السرية قد شرعت للوقــوف على مدى صلاحية الموظف للعمل المنوط به ومقدار كفايته لهذا العمل وليس على أســاس آخر لم يشغله وقانون نظام القضاء لم يوجب هذا الامتحــان وكل ما رتبه على عدم دخوله هو الحرمان من الترقية الى درجة أعلى — وقــد ظل المدعى فى الدرجة الثامنة التى عين عليها مدة تربو على تسعة عشر عاما الى ان رقى منسيا الى الدرجة الســابعة فى سنة ١٩٤٨ ثم الى الدرجــة الســادسة فى سنة ١٩٥٤ ومن ثم ما كان يجوز تخفيض درجة كفايته لأسباب خارجة عن حدود وظيفته التى يشغلها ويؤدى عملها فعلا ولا يصح قانونا أن تبنى التقديرات على أساس خارج هذا النطاق وبالتالى يكون التخفيض قد بنى على أسباب غير مستســاغة قانونا الامر الذى يجعل التقرير مخالفا للقانون وكذلك كل ما يترتب عليه .

(طعن ٢٠٥٥ لسنة ٦ ق — جلسـة ١٩٦٤/١٢/١٩)

ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والدرجات :

قاعـــــدة رقم (١٤)

المبـــدا :

تقارير الكفاية الخاصة بالموظفين وتطورها تشريعا — قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة — تحول الدرجات الرقمية الى مراتب بمقتضى هذا القـرار فيصير الحاصل على اقل من خمسين درجة ضعيفا — هذا القرار الوزارى صحيح ومطابق للقانون .

ملخص الفتـــوى :

كانت المـادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـام موظفى الدولة تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام على ساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجـة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحصل على ٤٠ درجة على الاقل وتكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية بقـرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » . ثم عدلت بالقانون رقم ٧٣ لسـنة ١٩٥٧ على النحو الآتى : « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة . وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كـل عام أو فى أى شهر يصدر بتحديده قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأى ديوان الموظفين ، ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرض أو ضعيف .

وتكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد اخذ رأى ديوان الموظفين » .

وتنفيذا لهذا النص اصدر وزير المـالية والاقتصاد بالاتفاق مع ديوان الموظفين القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفايـة موظفى الدولة ، وقد تضمن مراتب كفاية الموظفين وعناصر تحديد هذه الكفاية. وحد لكل عنصر من هذه العناصر درجة مئوية وقد نص البند الرابع على أن « تحول الدرجات المقدرة الى مراتب الكفاية على النحو الآتى :

أقل من ٥٠ درجة (ضعيف) ..... »

وعلى أساس القواعد التى تضمنتها هذه النصوص جرت الوزارة والمصالح على تقدير كفاية الموظفين الذين يحصلون على أقل من ٥٠ درجـة بمرتبة ضعيف ، الا أن المحكمة التأديبية لوزارة الاشغال لم تأخذ بهـذا النظر فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٦٤ لسنة ١ القضائية المقامة من النيابة الادارية ضد السيد / .... ضابط اللاسلكى بمصلحة الطيران المدنى فقد ذهبت المحكمة الى أن كفاية الموظف المذكور وقد حصل على ٤٨ درجة فى التقرير المقدم عنه فى سنة ١٩٥٨ تكون بمرتبة مرض ولذلك رفضـت أعمال أحكام المـادة ٣٢ من قانون التوظف فى حقه . واستندت فى ذلك الى أن سلطة وزير المـالية والاقتصاد فى تحديد أوضاع التقارير السنوية يجب أن تباشر فى حدود نص المـادة ١٣٦ من قانون التوظف والتى تقضى بأنـه اذا حصل الموظف على ٤٥ درجة فأقل اعتبر ضعيفا وقد أصبح الحـكم نهائيا بعدم الطعن فيه .

ويترتب على الرأى الذى ذهب اليه الحكم اهدار جميع التقارير التـى وضعت بعد العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، لأنه يخالف ما جرى عليه العمل فى الوزارات والمصالح .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ٤ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها ان المـادة ١٣٦ من قانون التوظف قد وضعت حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السنويـة السابقة على العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعـادة

تقويم الدرجات المئوية التى كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة استحدثها المشرع بموجب القانون المذكور ولذلك فلا يؤثر هذا النص على الاحكام الدائمة التى ضمنها المشرع المادة ٣٠ من قانون التوظف معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ولا يضع قيدا على سلطة وزير المالية والاقتصاد فى تحديد الاوضاع التى تقدر على أساسها كفاية الموظفين. وعلى هذا المقتضى فان قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة الصادر منه تنفيذا لاحكام المادة ٣٠ من قانون التوظف يكون صحيحا قانونا ولا ينطوى على اية مخالفة لاحكام المادة ١٣٦ من القانون المذكور .

وترتيبا على ذلك فمن يحصل من الموظفين على أقل من خمسين درجة وفقا للاوضاع التى بينها وزير المالية والاقتصاد فى قراره المشار اليه يعتبر فى درجة ضعيف ويتعين معاملته على هذا الاساس . واذا كان الحكم الصادر من المحكمة التأديبية لوزارة الاشغال قد أصبح نهائيا بعدم الطعن فيه الا ان هذا لا يحول دون الطعن فى الاحكام التى تصدر على خلاف المبادىء المتقدمة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة الصادر من وزير المالية والاقتصاد تنفيذا لنص المادة ٣٠ من قانون التوظف صحيح قانونا وان من تقدر كفايته بأقل من خمسين درجة يعتبر ضعيفا وانه يجب الطعن فى جميع الاحكام التى تصدر على خلاف هذا المبدأ .

(فتوى ١٠٤ فى ١٩٦١/٢/٢)

قاعـــــدة رقم (١٥)

المبـــدأ :

موظف ــ درجةكفايته ــ سرد لمراحل كيفية تقديرها ــ نص المادة ١٣٦من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تحديد درجة الكفاية بالنسبة الى التقارير السابعة التى كانت تقدر بدرجات مئوية بما يعادلها من المراتب الجديدة ــ سريانه بأثر رجعى على التقارير السابقة على تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لســنة ١٩٥٧ .

ملخص الفتـــوى :

يبين من استقصاء المراحل التشريعية لموضوع طريقة تقدير كفاية الموظفين ان القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة نظم طريقة اعداد التقارير التى تقدم سنويا لبيان درجة كفاية الموظفين ، وان هـــذا التنظيم مر بمراحل ثلاث . المرحلة الاولى بدأت فى تاريخ العمل بهـــذا القانون وقد نظمت هـــذا الموضوع المـــادة ٣٠ من القانون حيث أخذت بنظام تقدير كفاية الموظف بمراتب هى جيد ومتوسط وضعيف . وتبدأ المرحلة الثانية منذ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٧٩ لســـنة ١٩٥٣ المعدل لتلك المـــادة حيث عدل المشرع عن الطريقة المشار اليها الى طريقة التقدير بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة وقد جاء بالمذكرة الايضاحية لهـــذا القانون انه رئى من العدالة والاحكام فى تقدير درجة كفاية الموظف أن يكون أساس التقدير ما يحصل عليه الموظف من الدرجات فى سلوكه ومواظبته واجتهـــاده وغير ذلك من عناصر التقـــدير التى تؤهل الموظف للقيام بأعباء الوظيفـــة على الوجه الاكمل باعتبار النهاية القصوى مائة درجة ، اذ أن الارقام الحســـابية أكثر دقة فى تحـــديد الكفاية ؛ وقد ظل هـــذا النظام معمـــولا به حتى صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ معدلاً المـــادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مع مواد أخرى من هـــذا القانون ولصدور هذا القانون تبدأ المرحلة الثالثة والاخيرة من المراحـــل المشـــار اليها .

وقد عدل المشرع فى هـذا التعديل عن نظام التقدير بدرجات مئوية وعاد الى نظام التقـدير بمراتب أربع وهى ضعيف ، ومرضى ، جيد ، ممتاز واذ تضمن التعديل الجـديد العدول عن نظام التقـدير بالدرجات المئـوية الى نظام التقـدير بالمرتبة ، نص فى المـادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تحويل الدرجات المئـوية الواردة فى التقارير السـابقة على العمـل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الى تقدير بالمرتبة اذ نصت المـادة ١٣٦ سالفة الذكر على أنه « فى تطبيق أحكام هـذا القانون تحـدد درجة كفاية الموظف بالنسبة الى التقارير السابقة كالآتى :

اذا حصل على ٤٥ درجة فأقل أعتبر ضعيفا .

اذا حصل على ٦٥ درجة فأقل اعتبر مرضيا .

اذا حصل على ٩٠ درجة فأقل اعتبر جيـدا .

اذا حصل على ما فوق ٩٠ درجة اعتبر ممتازا » .

ومفهوم هـذا النص ان التقارير السـابقة على العمل بالقـانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ والتى كانت الدرجات المئوية لكفاية الموظفين فيها بين ٤٠ و ٤٥ درجة مئوية قد انتقلت الى مرتبة ضعيف ، وذلك عند تطبيق أحكام القانون الجديد .

والأصل فى سريان القانون من حيث الزمان انه يسرى بأثر مباشر على الوقائع التى تتم تحت سلطانه أى فى الفترة الواقعـة بين تاريخ العمل به وتاريخ الغائه ، وهـذا هو مجـال تطبيقه الزمنى ، ولا يسرى بأثر رجعى على الوقائع والمراكز القانونية السـابقة عليه الا بنص خاص يقرر الأثر الرجعى .

والمشرع اذ ينص فى المـادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تحديد درجة كفاية الموظفين بالنسبة الى التقارير السـابقة التى كانت تقدر بدرجات مئوية انما يعنى

اعمال التشريع الجديد فى هــذا الخصوص بأثر رجعى ذلك أنه حدد لكل درجة من الدرجات المئوية الســابقة ما يعادلها من المراتب الجديدة وأشار فى صراحة الى تقدير درجة كفاية الموظفين بالنسبة الى التقارير الســابقة على هــذا الأساس .

لهــذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المــادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تسرى على خصوص ما نصت عليه بأثر رجعى على التقارير الســابقة على تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

(فتوى ٤٧٤ فى ١٩٦٠/٥/٣٠)

قاعــــدة رقم (١٦)

المبــــدأ :

القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ ـــ استبدل بنظام الدرجات التى على أساسها كانت تقدر الكفاية ، نظام مراتب الكفاية ـــ تعديل المــادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ بموجبه ـــ ينصرف حكما الى التقارير الســابقة الموضوعة بالدرجات وطريقة تقديرها بما يقابلها من الأحكام الجديدة .

ملخص الحــــكم :

بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن التقارير عن الموظفين يبين ان المــادة ٣٠ منه كانت تنص على أن تعد هــذه التقارير على أساس تقــدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجــة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحصل على ٤٠ درجة على الأقل ثم أصبحت تقضى بعــد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بأن تعد تلك التقارير (على أســاس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتــاز أو جيــد أو مرضى

أو ضعيف) وبدلك استبدل المشرع بنظام الدرجات التى على أساسها كانت تقدير كفاية الموظفين قبل العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ نظام مراتب الكفاية الذى أوجب اتباعه من تاريخ العمل به وقتئذ اقتضى العدول عن نظام الدرجات الى نظام المراتب وضع حكم وقتى لبيان أسس المقارنة بين التقارير الموضوعة قبل العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على أساس الدرجات وبين التقارير الموضوعة بعده على أساس المراتب ولذلك تضمن هذا القانون تعديل المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فأصبحت تنص على أنه فى تطبيق أحكام هذا القانون تحدد درجة كفاية الموظف بالنسبة للتقارير السابقة كالآتى :

اذا حصل على ٤٥ درجة فاقل اعتبر ضعيفا . اذا حصل على ٦٥ درجة فاقل اعتبر مرضيا . اذا حصل على ٩٠ درجة فاقل اعتبر جيدا . اذا حصل على ما فوق ٩٠ درجة اعتبر ممتازا — وواضح من نص هذه المادة أن حكمها لا ينصرف الا الى تقارير تقدير الكفاية التى وضعت قبل العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وقد افصحت عن ذلك المذكرة الايضاحية لهذا القانون بقولها ان المادة ١٣٦ قد ضمنت (حكما خاصا بالتقارير السرية السابقة الموضوعة بالدرجات وطريقة تقديرها بما يقابلها من الأحكام الجديدة) أما التقارير التى توضع فى ظل هذا القانون فقد أصبح من الواجب اعدادها على اساس تقدير الكفاية بالمراتب .

(طعن ٣٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٣)

قاعـــدة رقم (١٧)

المبـــدأ :

المـادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وضعها حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السنوية السابقة على العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة تقويم الدرجات المئوية التى كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة استحدثها — لا أثر لها على الأحكام الدائمة التى وضعتها المـادة ٣٠ معدلة بالقانون رقم ٧٣

لسـنة ١٩٥٧ ولا تضع قيدا على سلطة وزير المـالية فى تحديد اسس تقدير الكفاية ــ صحة قرار وزير المـالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسـنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة ــ لا تعارض بين حكم هـذا القرار وحكم المـادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ ــ لكل منهما مجال زمنى يجرى فيه .

ملخص الحـكم :

ان المـادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ انما وضعت حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السابقة على العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة تقويم الدرجات المئوية التى كانت تقدر بها كفـاية الموظفين بما يقابلهـا من مراتب جديدة استحدثها المشرع بموجب القانون المذكور ولذلك فلا يؤثر هـذا النص على الاحكام الدائمة التى ضمنها المشرع المـادة ٣٠ من قانون التوظف معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسـنة ١٩٥٧ كما لا يضع قيدا على سلطة وزير المـالية والاقتصاد فى تحديد الأوضاع التى تقدر على أساسها كفاية الموظفين تنفيذا لحكم المـادة ٣٠ المشـار اليها وعلى هذا المقتضى فان قـرار وزير المـالية والاقتصـاد رقم ٦٢٩ لسـنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة الصادر فيه تنفيـذا لأحكام المـادة ٣٠ من قانون التوظف يكون صحيحا قانونا ولا ينطوى على اية مخالفة لحكم المـادة ١٣٦ من القانون المذكور اذ لكل منهما مجال زمنى يجرى فيه ومن ثم فلا تعارض البتة بين حكميهما .

(طعن ٨٠٦ لسنة ٧ ق ــ جلسة ١٩٦٤/١٢/١٣)

قاعـــدة رقم (١٨)

المبـــدأ :

وضع التقرير السنوى عن الموظف ــ يجب أن يكون طبقـا لأحكام المـادة ٣٠ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باستنفاد مراحله ، واتباع اجراءاته ــ حصول الموظف من رئيسه المباشر على مائة درجة ، ثم خفضها افرادا واجمالا الى احدى وسبعين درجة بوساطة المدير المحلى، ثم خفضها بعد ذلك اجمالا دون ايضاح للمفردات الى اربعين درجة بوساطة رئيس المصلحة ــ بطلان التقرير لعدم ايضاح المفردات والغاء قرار لجنـة شئون الموظفين الصادر به .

ملخص الحـــــكم :

اذا كان الرئيس المبـــاشر للمدعى قدر له فى التقرير الســـنوى عن ســـنة ١٩٥٤ مائة درجة ، ثم خفضها المدير المحلى الى ٧١٪ ، وذكر عناصر هـــذا التخفيض بالأرقام ، ثم خفضها رئيس المصلحة الى ٤٠٪ ولم يبين بالأرقام أمام كل بند من بنود التقرير التى يقدرها والتى انتهت به الى هذا التخفيض ، وانما اكتفى بأن ذكر فى خانة الملاحظات ما يأتى :

« هـــذا الطبيب كثير الشغب يثير المتاعب حيثما حل ، كثير الوساطات وقعت منه عـــدة اهمالات جســـيمة فى الفترة القصيرة التى عملها كطبيب مقيم » .

ولمـــا كان القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ قد نظم فى المواد ٣٠ وما بعدها كيفية اعداد التقارير الســـنوية ورسم المراحل والاجراءات التى تمر بها حتى تصبح نهائية ، فنص على أن يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقرير ، ونص فى المـــادة ٣٠ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لســـنة ١٩٥٣ — التى تم فى ظلها تعديل درجة كفاية المدعى — على ان « تكتب هـــذه التقارير على النموذج وبحسب الأوضاع التى يقررها وزير المـــالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » . وتنفيذا لذلك أصدر السيد وزير المـــالية والاقتصـــاد فى ٤ من يناير ســـنة ١٩٥٤ القـــرار رقم ٤ لســـنة ١٩٥٤ بشأن تقدير درجة كفاية الموظف ، ناصا فى مادته الأولى على ان « تعد التقارير السنوية السرية للموظفين لغاية الدرجة الثالثة على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ، يخصص منها خمسون درجة للعمل والانتاج وعشر درجات للمواظبة ، وعشرون درجة للسلوك الشخصى وعشرون درجة للصفات الشخصية » وفى مادته الثامنة على أن « يعد التقرير الرئيس المباشر ، ويعرض بعد ذلك على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما الحق فى الموافقة أو ادخال تعـــديل على تقدير الرئيس المباشر ، وفى حالة الموافقة يكتفى بتوقيعهما فى الخانة

المعدة لذلك » وقد ألحق بالقرار نموذج لجدول التقدير السنوى السرى ؛ وورد بالملاحظات المبينة على هـذا النموذج تحت بند ٢ ما يأتى « تحدد الدرجات بمعرفة الرئيس المباشر ، ثم تعرض على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما حق الموافقة أو تعديل التقدير » . ومفاد هذه النصوص أن تقـدير كفاية الموظف — سواء من الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو رئيس المصلحة ؛ يجب أن يتم وفق الأوضـاع التى رسمها ونظمها القانون والقرار الوزارى المنفذ له بأن يذكر الرئيس المباشر أمام كل بند من بنود نموذج التقرير الدرجات التى يقدرها للموظف ؛ وكذلك الحال بالنسـبة للمدير المحلى أو رئيس المصلحة . فأى تعـديل يدخله احدهما أو كلاهما على تقـدير الرئيس المباشر ، يجب أن يكون على أساس الدرجات التى يقدرها كل منهما للموظف ، اذ المقصود بذلك كله توفير الضمانات للموظف حتى يكون التقدير مبنيا على أسس واضحة دقيقة ؛ فاذا حصل تعـديل فى تقدير الرئيس المباشر ، سـواء من المدير المحلى أو رئيس المصلحة بالمخالفة لهذه الأوضـاع التى رسمها القانون والقرار الوزارى المنفذ له ؛ وقع هـذا التعديل باطلا ولا ينتج اثره .

ولمـا كان ذلك ، فان التعديل الذى أدخله رئيس المصلحة على تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٥٤ من ٧١٪ الى ٤٠٪ دون تحديد الدرجـات التى يقدرها لكل بند من بنود نموذج التقرير ، اكتفاء بما ذكره فى خانـة الملاحظات من أن المدعى كثير الشغب الى آخر ما ورد بتلك التأشيرة حسبما سلف ايضاحه ، يكون باطلا ومخالفا للقانون لاغفاله اجراء جوهريا سنه ونظمه القانون ؛ على ان هذا لا يمنع من اعادة تقدير كفاية المدعى وفقا للأوضـاع القانونية السليمة حتى يمكن أن ينتج التقرير الآثار المترتبة عليه قانونا .

ولكل ما تقدم يكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم اختصاصه بنظر طلب المدعى الغاء تقدير الـ ٤٠٪ الواردة بتقريره السرى قد اخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه ، ويكون الطعن ، والحالة هذه ، قد قام على أساس سليم سواء فيما يتعلق باختصاص المحكمة بنظر الدعوى أو بالموضوع .

(طعن ٨٤٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٥/٢١)

قاعـــدة رقم (١٩)

المبـــدأ :

تقدير الكفاية بالمراتب فى ظل القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعـدل لنص المـادة ٣٠ من قانون الموظفين ، وقـرار وزير المـالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسـنة ١٩٥٧ المرافق له ـ النموذج الذى تكتب عليه التقارير السرية ـ تقدير العناصر الفرعيه للكفاية بالأرقام الحسابية يكون فقط للرئيس المباشر ، أما بالنسـبة الى المدير المحـلى ورئيس المصلحة فيكون على أساس المراتب .

ملخص الحـــكم :

ان من موجب تعديل المـادة ٣٠ من قانون نظام موظفى الدولة بالقانون رقم ٧٣ لسـنة ١٩٥٧ أن يكون تقدير كفـاية الموظف بمرتبة « ممتـاز أو جيـد أو مرضى أو ضعيف » وأن تكتب التقارير على النماذج وبحسب الأوضاع التى يقررها وزير المـالية والاقتصاد بقـرار يصدر منه بعـد أخـذ رأى ديوان الموظفين وقد صـدر فعلا القرار الوزارى رقم ٦٢٩ لسـنة ١٩٥٧ مرفقا به النموذج الذى تكتب عليـه التقارير السـنوية السرية ـ ويبين من الاطلاع على هـذا النموذج أن تقدير العناصر الفرعية بالأرقام الحسابية يكون فقط للرئيس المباشر وأما المدير المحلى ورئيس المصلحة فان تقديرهما يكون على أساس احدى المراتب المشار اليها دون تقدير للعناصر الفرعية من التقرير بالأرقام الحسابية .

(طعن ٨٣٦ لسنة ٨ ق ـ جلسة ١٩٦٣/٤/٦)

قاعـــدة رقم (٢٠)

المبـــدأ :

القرار الوزارى رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة ـ النص به على تقدير عناصر الكفاية ابتداء بالدرجـات لا يخرج عن كونه وسـيلة لضبط التقدير بالمراتب ـ ليس فيه خروج على حكم القانون اذا أوجب تقدير الكفاية بالمراتب ـ لا تعارض بينه وحكم المـادة ١٣٦ من القـانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ ـ لكل منهما مجـال تطبيقه الزمنى .

ملخص الحـــكم :

أوجبت المـادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ أن « تكتب هـذه التقارير على النماذج وبحسب الأوضاع التى يقررها وزير المـالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » وتنفيذا لهذا الغرض صدر القرار الوزارى رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة وقد تضمن هـذا النموذج تقدير مختلف عناصر الكفاية بالدرجات كمـا تضمن ملاحظات وتوجيهات جاء بالبند الرابع منهـا « تحويل الدرجات المقـدرة الى مراتب الكفـاية على النحو الآتى : اقل من خمســين درجة (ضعيف) — من ٥٠ الى ٧٥ (مرضى) — من ٧٦ الى ٩٠ درجة (جيد) أكثر من ٩٠ درجة (ممتاز) .

ومن حيث أن هـذا القرار وان تضمن تقدير عناصر الكفاية ابتـداء بالدرجات الا أنه ليس فيه خروج على أحكام المـادة ٣٠ من القـانون التى أوجبت تقدير الكفاية بالمراتب لا بالدرجات ذلك أن التقدير بالدرجات وفقا للقـرار المذكور لا يخرج عن كونه وسـيلة لضبط التقدير بالمراتب حسبما هو واضح من نص البند الرابع من الملاحظات والتوجيهات المشار اليها — كما أنه لا وجه للنعى على القرار المذكور بمخالفته للمـاده ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ اذ ان هذه المـادة حسبما سبق البيان انما وضعت حكما انتقاليا بالنسـبة الى التقارير السـنوية السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ فينحصر مجال تطبيقها فى هذا النطاق ولا تؤثر على الأحكام الدائمة التى ضمنها المشرع المـادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كما لا تضع قيد على سـلطة الوزير المختص فى تحـديد الأوضاع التى تقدر على أساسها كفاية الموظفين تنفيذا لحكم المـادة ٣٠ المشار اليها وعلى هـذا الأساس يكون قرار وزير المـالية والاقتصاد المشار اليه صحيحا قانونا ولا ينطوى على أية مخالفة لحكم المـادة ١٣٦ من القانون المذكور اذ لكل منهما مجال زمنى ينطبق فيه ومن ثم فلا تعارض بين حكميهما .

(طعن ٣٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٣)

قاعـــدة رقم (٢١)

المبـــدأ :

اعتبار درجة جيد اعلى مراتب الكفاية وفقا للمـادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تعديل تقدير الكفاية وجعله بالدرجات بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ — اعتبـار درجة جيد ثانى مراتب الكفاية بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — صدور قرار وزير المـالية بتقديرها بدرجات بدايتها ٧٥ ونهايتها ٩٠ — وجوب وضع التقرير السنوى عن عام ١٩٥٣ على أساس الدرجات — تقدير كفاية الموظف عن هذا العام بدرجة جيد طبقا للمادة ٣٠ قبل تعديلها واعتبارها ٩٠ درجة على ضوء التعديل الاخير — مخالف للقانون — وجوب اعتبارها اعلى مراتب الكفاية .

ملخص الحـــكم :

ان المـادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة كانت تنص على انه « ..... وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كـل عام متضمنة درجة كفاية الموظف باعتباره جيدا أو متوسطا او ضعيفا » ثم عدلت بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الى ما يأتى « ... وتعد هـذه التقارير فى شـهر فبراير من كل عام على اساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجـة » ثم عدلت بالقـانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على النحو التالى « ... وتعد هـذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام أو فى اى شهر آخر يصدر بتحديده قرار من الوزير المختص بعد اخذ راى ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيـد أو مرض أو ضعيف ..... » وقد قدرت درجـة جيـد بقرار من وزير المـالية بدرجات بدايتهـا ٧٥ درجـة ونهايتها ٩٠ درجـة .

وبناء على ما تقدم مان تقرير المدعى عن عام ١٩٥٢ كان يجب أن يتم على أساس الدرجات وفقا للتعديل الذى ادخل على المادة ٣٠ بمقتضى القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الا أن الوزارة وضعت التقرير على أساس أحكام المادة ٣٠ قبل تعديلها بالقانون المشار اليه ومنحت المدعى درجة جيد وهى أعلى درجات التقدير طبقا للنظام الذى وضع على أساسه التقرير ثم عدلت المادة ٣٠ مرة أخرى بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ فأصبحت كفاية الموظف تقدر بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرض او ضعيف وقدرت مرتبة جيد بالدرجات أقصاها ٩٠ درجة على أساس أن هناك مرتبة أخرى تعلوها هى مرتبة ممتاز ومن ثم فان تقدير الحكم المطعون فيه لدرجة جيد التى حصل عليها المدعى عام ١٩٥٣ بتسعين درجة استنادا الى التقدير الذى أورده القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ هو تقدير يخالف القانون اذ أن درجة جيد طبقا لأحكام المادة ٣٠ قبل التعديلات التى ادخلت عليها كانت أعلى درجات التقدير على ما سلف البيان .

(طعن ١٣٥٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٢/١٨)

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

اعداد التقرير السرى السنوى عن الموظف طبقا لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — العبرة فى تقدير الكفاية هى ببيان المجموع الكلى لدرجات التقدير بالنسبة لكل مادة من مواد التقرير — للرئيس المحلى أو رئيس المصلحة ومن بعده لجنة شئون الموظفين حق تعديل تقديرات الرئيس المباشر بالنسبة لمجموع كل مادة دون الزام بتفصيل ما يجرى من تعديل فى تقدير العناصر الفرعية .

ملخص الحكم :

مفاد نصوص المواد ٣٠ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٤ لسنة

١٩٥٤ ان العبرة فى تقدير كفايه الموظف هى ببيان المجموع الكلى لدرجات التقدير بالنسبة لكل مادة من مواد التقرير وليست بالدرجات الخاصة بكل عنصر من العناصر الفرعية التى يتكون منها كل مادة ولئن كان لزاما على المدير المحلى أو رئيس المصلحة ومن بعدهما لجنة شئون الموظفين بيان التعديل الذى يدخله كل منهم على مجموع كل مادة من مواد التقدير فانه غير ملزم بتفصيل ما يجرى من تعديل بالنسبة الى تقدير كل عنصر فرعى من عناصر كل مادة من مواد التقدير كما ذهب الى ذلك بغير حق الحكم المطعون فيه .

وهذا الذى يستفاد من النصوص يتفق مع صبيعة علاقة الرئيس المباشر بالموظف وطبيعة علاقة كل من المدير المحلى أو رئيس المصلحة به اذ بحكم الاتصال المباشر بين الرئيس المباشر والموظف واطلاع الأول على جميع أعماله يستطيع هذا الرئيس تقدير العناصر الفرعية للتقدير على وجه مفصل أما المدير المحلى أو مدير المصلحة فان اشرافه على الموظف هو اشراف عام وتقديره لكفايته هو تقدير لا ينحصر الى التفصيل والتعرف على كل احواله بالنسبة الى كل عنصر فرعى من عناصر كفايته ولذلك لا يطلب منه الا أن يقدر الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل مادة من مواد التقدير فى مجموعها دون الزام عليه بأن يتغلغل فى تقدير العناصر الفرعية . وما يقال عن الرئيس المحلى أو رئيس المصلحة ينطبق على لجنة شئون الموظفين من باب أولى عندما تباشر اختصاصها بالتعقيب على تقديرات الرؤساء .

(طعن ١٩٠ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢١)

رابعـا : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام ميعاد توجيهى :

قاعـــدة رقم (٢٣)

المبـــدأ :

تقارير سنوية سرية ــ النص فى المـادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على اعداد هـذه التقارير فى شـهر معين بذاته من كل عام ــ طبيعة هذا الميعاد ــ هو ميعاد توجيهى يراد به حث جهـة الادارة على انجاز التقارير .

ملخص الفتـــوى :

ان المـادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ اذ نصت على اعداد التقارير السنوية فى شهر معين بذاته من كل عام لم تنص على بطلان قرار اللجنة ان لم يصدر فى هـذا الشهر بالذات . كما أن الشارع بحسب مقصوده لا يعتبر ذلك اجراء جوهريا بحيث يترتب على عدم امكان التقدير فى الشهر المذكور بطلان العمل فى ذاته . بل لا يعدو الأمر أن يكون مجرد توجيه من الشارع لتنظيم العمل فى تلك النواحى وحثا على اتمامه فيها بقدر الامكان وتباشر اللجنة عندئذ اختصاصها عن طريق الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين ولها أن تعدل هذه التقديرات بما تراه على أساس ما هو وارد بملف الخدمة .

(فتوى ٥١٧ فى ١٩٦٢/٨/١٦)

خامسا : مراعاة المراحل التى يجب أن يمر بها اعداد التقرير السنوى اجراء جوهرى :

قاعـــدة رقم (٢٤)

المبـــدأ :

القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ــ استحداثه مراحل جديدة يمر بها تقرير تقدير الكفاية ــ اعتبار هذه المراحل من الاجراءات الجوهرية ــ التقرير الذى لم يكن خاضعا لهذا التنظيم المستحدث يعتبر صحيحا ولو لم يمـر بتلك المراحل .

ملخص الحـــكم :

أن القانون رقم ٥٧٩ لســنة ١٩٥٣ ، المنشــور فى ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ معدلا لبعض المواد فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة قد استحدث تنظيما لوضــع التقرير السرى على ســنن معينة ، اذ نص على أن « يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية ، والا فيكون للجنة تقدير درجــة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » . ولم يكن قانون موظفى الدولة يوجب قبل تعديله بالقانون المشار اليه أن يمر التقرير بهذه المراحل . فلا يمكن ــ والحالة هذه ــ النعى بالبطلان على تقرير لم يكن خاضعا لهــذا التنظيم المستحدث بدعوى أنه لم يمر بتلك المراحل التى اعتبرها القانون الجديد جوهرية ، بل المناط فى هــذا الشأن هو حكم القانون قبل تعديله . وهــذا لم يكن يشترط مثل هــذه الاجراءات . ومن ثم فلا يمكن تقــرير البطلان ترتيبا على اجراء لم يكن وقتذاك واجبا .

(طعن ٩١٤ لسنة ٣ ق ــ جلسة ١٩٥٨/١/١١)

قاعـــــدة رقم (٢٥)

المبـــدأ :

المراحل التى يمر بها التقرير الســنوى وفقا لنص المــادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والاجراءات المنصوص عليها فى هــــذه المــادة ـــ هى اجراءات جوهرية يتعين مراعاتها ويترتب على مخالفتها بطلان التقرير ويتعين الحكم بالغائه .

ملخص الفتـــوى :

بتاريخ ١٠ من أكتوبر سنة ١٩٥٦ أصدرت وزارة التربية والتعليم القرار رقم ٩٧٥ بترقية بعض موظفى الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية بالاختيار فطعن أحـــد الموظفين فى القرار المذكور بدعوى أقامهـــا أمام محكمة القضاء الادارى (الدعوى رقم ٦٢١ لسنة ١١ القضائية) طالبـــا الغاء هـــذا القرار فيما تضمنه من تخطيه فى الترقية الى احدى الدرجات الثانية المخصصة للاختيار .

وبتاريخ ٢٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ قضت المحكمة بالغاء القرار المطعون فيه الغاء مجردا استنادا الى أن الترقية المطعون فيها جرت دون مراعاة ما استلزمه القانون من اجراءات هى فى غايتها جوهرية . ذلك أن تقدير درجة الكفاية لمن يشملهم القرار المطعون فيه لم يستوف هذه الاجراءات . كمـــا أن تقاريرهم لم تستوف أوضاعها القانونية ، الأمر الذى يتحتم معه عدم التعويل على درجات كفاية المطعون فى ترقيتهم ، وبالتالى اعتبار الترقية التى أجريت بالقرار المطعون فيه باطلة ، ومن ثم يصبح هذا القرار معدوما وحريا بالالغاء المجرد الشامل بكل جزئياته ومحتوياته ، حتى تعيد الادارة ممارسة سلطتها فى الاختيار على الوجه الذى رسمه القانون وحدد معالمه .

ونظرا لأن بعض الذين شـــملهم القرار بالغائه كانوا قد رقوا فى حركات تالية الى الدرجة الأولى . والبعض الآخر كان قد أحيل الى المعاش بعد صـــدور قرار الترقية المشار اليه وقبل الحكم بالغائه ، فقد استطلعت وزارة التربية والتعليم الرأى فيما يلى :

(١) هل يمكن اعادة الترقية من تاريخ صدور القرار المحكوم بالغائه ؟

(٢) هل من حق من تعاد ترقيته الى الدرجة الثانية على هذا الأساس أن يمنح الدرجة الأعلى التى رقى اليها (الدرجة الأولى (قبل صـــدور حكم الالغاء عن ذات التاريخ الذى رقى فيه اليها ؟

(٣) هل يؤثر حكم الالغاء على تسوية المعاش بالنسبة الى من أحيل من الموظفين المذكورين الى المعاش وسوى معاشه على أساس الترقية الملغاة ؟

وبعرض الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى ، انتهت بجلستها المنعقدة فى ١٨ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، الى ما يأتى :

أولا : أن اعادة الترقية الى الدرجة الثانية تتم بأثر رجعى يرجع الى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالغائه ، على أن يوضع كل موظف من الموظفين السابق الغاء ترقيتهم الى الدرجة الثانية فى مركزه القانونى الذى كان يستحقه فى هذه الدرجة لو لم يصدر القرار الملغى قبلا واعتبارا من تاريخ استحقاقه اياه ، بغض النظر عن القرار السابق الغاؤه أو تاريخ صدوره أو القواعد التى صدر استنادا اليها .

ثانيا : ان اعادة الترقية الى الدرجة الاولى تكون فى ضوء المركـــز القانونى الذى يكتسبه الموظف فى الدرجة الثانية التى يعاد ترقيته اليها من جديد ، وبالنظر الى تاريخ هذه الترقية الجديدة ، وبغض النظر عن القرار السابق اصداره الى الدرجة الاولى أو تاريخ اصداره ، ولا يرتبط تاريخ اعادة الترقية الى الدرجة الاولى بتاريخ القرار السابق اصداره بالترقية ، بل أن تاريخ اعادة الترقية للدرجة المذكورة يتحدد تبعا للمركز القانونى الجديد للموظف فى الدرجة الثانية باعتبار أن هذا المركز الجديد هو الاساس الذى يستند الية فى اعادة الترقيات الى الدرجة الاولى .

ثالثا : أما بالنسبة الى تسوية معاش الموظفين الذين احيلوا الى المعاش فى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالغائه .

فانه يتعين اعادة النظر فى هذه التسوية واتمامها على أساس المركز القانونى الذى كان يفترض وجود الموظف المحال الى المعاش فيه لو لم يصدر قرار الترقية الملغى .

ثم عادت وزارة التربية والتعليم فى ١٩٦٢/٦/٦ فأثارت بعض النقاط القانونية حول كيفية تنفيذ حكم محكمة القضاء الادارى وفتوى الجمعية العمومية ، اذ أفادت أن بعض الموظفين لم توضع عنهم تقارير سنوية لكونهم منقولين الى الوزارة من هيئات التدريس بالجامعات ، والبعض لم توضع عنهم فى بعض السنوات تقارير البتة رغم كونهم من موظفى الوزارة الاصليين ومنهم من وضعت عنهم تقارير بمعرفة الرئيس المباشر فقط أو بمعرفة الرئيس المباشر والمدير المحلى دون غيرهما ، أو وضعت عنهم تقارير مرت بالرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة الا أنها لم تعرض وقتئذ على لجنة شئون الموظفين . وعلى ذلك فقد استطلعت الوزارة الرأى فيما اذا كان فى مقدور لجنة شئون الموظفين الحالية — وهى بصدد اعادة النظر فى الترقية تنفيذا للحكم والفتوى — أن تضع تقارير لهؤلاء الموظفين مستعينة فى ذلك بالتقارير الفنية وملفات الخدمة ، اذ توجد استحالة مادية تحول دون وجود الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح ، كما استطلعت الوزارة الرأى فيما اذا كان من الجائز للجنة أن تعتمد الآن التقارير التى سبق وضعها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ١٨ من يولية سنة ١٩٦٢ ، فقررت ما يأتى :

١ — تنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة ، وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام أو فى أى شهر آخر يصدر بتحديده قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ، ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف — وتكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع

التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » كما تنص المادة ٣١ من القانون ذاته على أن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ، ويعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه ...... » .

ولا خلاف فى ان الاجراءات التى أشارت اليها هذه المادة الاخيرة والتى يتعين أن يمر بها التقرير السنوى السرى الذى يوضع عن الموظف ، هى من الاجراءات الجوهرية التى يتعين مراعاتها والتى يترتب على مخالفتها بطلان التقرير .

وهذه القواعد الآمرة ، هى التى لاقت وزارة التربية والتعليم الصعوبة فى تطبيقها على خصوصية الحالة المعروضة . ومرد ذلك أن القرار الذى قضت محكمة القضاء الادارى بالغائه يتضمن ترقية عدد من الموظفين بالاختيار . فكان المفروض حتى يكون بمنأى عن كل طعن أن ينبنى على مقارنة صحيحة لكفاية المرقين ، وأن يستند على تقارير سنوية معدة وفقا للاجراءات القانونية السليمة . ولكن بأن للمحكمة فساد الاجراءات التى جرت عليها الترقية ، فبعض التقارير لم يعرض على المدير المحلى ، وبعضها لم يعرض على رئيس المصلحة ، وبعضها الآخر لم يعرض على لجنة شئون الموظفين . بل أن بعض من تناولهم القرار بالترقية لم يوضع عنه الا تقرير واحد رقى بمقتضاه . فلم يكن هناك مناص لدى المحكمة من الغاء قرار الترقية المطعون فيه أمامها الغاء شاملا ، حتى تقوم الوزارة من جديد باجراء المقارنة والترقية بطريقة سليمة .

(فتوى ٥١٧ فى ١٩٦٢/٨/١٦)

قاعـــــدة رقم (٢٦)

المبـــــدأ :

التقرير السنوى عن عام ١٩٦٤ خضوعه فى كيفية وضعه والاجراءات التى يتعين اتباعها فى شأنه للاحكام المتعلقة بتقدير كفاية العامل وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له يجب أن يمر التقرير بكافة المراحل التى تنص عليها الاحكام التشريعية واللائحيـــة والا وقع باطلا .

ملخص الحـــــكم :

ان المـــادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميـــــع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل ســـنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون متوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير طبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية » كما نص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى الفقرة الثانية من المـــادة الثانية منـــه على أنه « الى أن يتم وضع اللوائح والقرارات التنفيذية لهذا القانون تستمر اللوائح والقرارات المعمول بها فى شئون الموظفين والعمال قبل العمل بهذا القانون سارية فيما لا يتعارض مع أحكامه ، ولما كان التقرير المطعون فيه قـــد وضع عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٤ وكانت اللائحة التنفيذية التى أشارت اليها المـــادة ٢٩ سالفة الذكر لم تصدر بعد ، فانه يخضع فى كيفية وضعه والاجراءات التى يتعين اتباعها فى شأنه للاحكام المتعلقة بتقدير كفاية العامل وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له والتى كانت تقضى بأن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيســـه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما الحق فى الموافقة أو ادخال تعديل على تقدير الرئيس المباشر ثم يعرض على لجنـــة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرهـــا

نهائيا ، وانه يجب أن يمر التقرير بكافة هذه المراحل التى تعتبر ضمانة جوهرية للعاملين لا يسوغ اهدارها والا وقع باطلا .

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٤ ان السيد الدكتور / . . . . . . هو الذى وضع التقرير عن المدعى بصفته الرئيس المباشر له وقدر كفايته بدرجة ضعيف ، كما وقع فى المكان المخصص لرأى المدير المحلى بعد أن ثبت أنه يصعب الاستفادة منه . أما المكان المخصص لتعقيب رئيس المصلحة فلم يدون به رأى أو توقيع كما يبين أن لجنة شئون العاملين قد اثبتت فى المكان المخصص لرأيها اعتمادها تقدير درجة الكفاية وقد طلب السيد الحاضر عن الجهة الادارية منذ جلسة ١٦ ديسمبر سنة ١٩٧٣ الاجل تلو الاجل على النحو الثابت بالمحاضر ليتقدم ما يدل على ان التقرير قد استوفى أوضاعه الشكلية من ناحية عرضه على جميع المختصين الا أنه عجز عن تقديم الدليل ، وكل ما تقدم به — فى فترة حجز الدعوى للحكم — مذكرة بأقوال مرسلة لا يسندها دليل مما يتعين معها طرحها جانبا .

ومن حيث أن الثابت مما تقدم أن السيد الدكتور / . . . . وقع على التقدير باعتباره الرئيس المباشر للمدعى كما وقع فى المكان المخصص لتوقيع المدير المحلى دون أن يثبت من الاوراق انه هو فى الوقت ذاته المدير المحلى ، كما أن التقرير لم يعرض على رئيس المصلحة — وليس فى الاوراق كذلك مايثبت انه هو نفسه رئيس لجنة شئون العاملين — للوقوف على رأيه ومدى تأييده أو اعتراضه على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى بما يضع آراء الرؤساء جميعا — الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة — تحت نظر لجنة شئون العاملين وهى تصدر قرارها فيتحقق بذلك الضمان الذى حرص القانون على تحقيقه الامر الذى ينطوى على اغفال اجراء جوهرى سنه ونظمه القانون ويقتضى الحال من ثم الغاء التقرير السنوى الصادر من لجنة شئون العاملين بتقدير درجة كفاية المدعى .

(طعن ١٤٠٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

سادسا : تقرير الكفاية عن الموظف تضعه الجهة التى تشرف على عمله وقت اعداده وهذه تستأنس برأى الجهة التى كان يعمل بهـا الموظف من قبل :

قاعـــدة رقم (٢٧)

المبـــدأ :

الاختصاص بوضع تقرير الكفاية عن العامل منوط بالسلطة التى تشرف عليه وقت اعداد هذا التقرير ومن ثم لا تختص بوضعه أية جهة أخرى يكـون العامل قد عمل بها خلال السنة التى يوضع عنها التقرير مهما طالت مدة عمله بها ما دامت ولايتها قد انحسرت عنه من قبل أن يحل وقت وضع التقرير ــ يتعين عند اعداد التقرير الاستئناس برأى الجهة التى كان يعمل بها العامل قبل نقله .

ملخص الحـــكم :

ومن حيث أن ما فرضه القانون من وضع تقرير عن كفاية العـــامل أمر تختص به السلطة التى تشرف عليه عند اعداد هذا التقرير ، ولا تقـوم به جهة أخرى اشتغل بها العامل فى السنة التى يوضع عنها التقرير زمنـا مهما طال ، ما دامت ولايتها قد انحسرت عنه من قبل أن يحل وقت وضع التقرير واذ كان المدعى قد نقل من مديرية البحيرة فى ١٩٦٦/٧/١٩ وكـان تابعا لمديرية التربية والتعليم بالاسكندرية فان هذه المديرية هى التى تختص بوضع تقرير كفايته ، واذ يجب على الادارة ان تتحقق من صحة ما تبنـى عليه قرارها الادارى . فانه يتعين على هذه المديرية أن تتقصى فى اعداد تقرير الكفاية الوجوه المناسبة للاحاطة بعناصر الكفاية خلال السنة التى تقدر اعمالها وفقا لما يثبت من حال العامل ونشاطه فيها . واذ يبين من التقرير الذى وضعته تلك المديرية فى فبراير سنة ١٩٦٧ أنه قدر مرتبه كفاية المدعى بجيد ٨٢ درجة ، مع أن كفايته فى السنة السابقة ١٩٦٦/١٩٦٥ كان ثابتـا انها بمرتبة ممتاز ٩٦ درجة ، وقد خلا التقرير المطعون فيه من ملاحظـات تنبىء عن تغير طـــرأ على المدعـــى ولم يثبـت أنـــه هبـــط عن مرتبة ممتاز فى السنة التالية لسنة التقرير وفى تقرير المديرية ذاتها ، وكان مما

تناوله الخفض الظاهر فى التقرير المطعون فيه الصفات الشخصية والقرارات وكلتاهما مما لا يختلف المرء فيه عاده بين عام وآخر لطارىء ، وليس بأوراق ملف الخدمة أو الدعوى من شىء أن على كفاية المدعى فى عمله بالاسكندرية خلال عام ١٩٦٦ بل زكته تقارير المفتشين الذين زاروا مدرسته فى تلك الفترة. ويكون صحيحا ما انتهى اليه الحكم المطعون فيه من فساد التقرير الذى تضمنه التقرير المطعون فيه ، ولا وجه للنعى على الحكم فى ذلك .

(طعنى ١١٥ لسنة ١٩ ق ، ٢٥٩ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٩/١/٢١)

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

الرئيس المباشر المختص بوضع التقرير — المراحل التى يمر بها التقرير — ضوابط الطعن باساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على ان الرئيس المباشر المنوط به وضع تقرير كفاية الموظف ، هو الرئيس المباشر القائم بالعمل فعلا وقت اعداد التقرير ، وذلك بغض النظر عن طول أو قصر المدة التى قضاها فى وظيفته ، دون من عداه من الرؤساء السابقين الذين زايلتهم ولاية مباشرة اختصاصات هذه الوظيفة ومن بينها وضع التقارير السرية ، وانتقلت ولاية الوظيفة فى هذا الشأن لمن حل محلهم فيها واستمر فى ممارسة اختصاصاتها حتى التاريخ المعين لاعداد التقارير السرية ، ومن ثم يكون الرئيس المباشر للمدعى وقت اعداد التقرير السرى المطعون فيه هو المختص بتقدير كفايته دون سلفه الذى انقطعت صلته بالوظيفة التى كان يشغلها وبمرؤوسيه السابقين وزايلته صفته الوظيفية باعتباره رئيسا مباشرا لهم ، ولما كان الثابت أن التقرير السرى المطعون فيه قد وضع بمعرفة الرئيس المباشر للمدعى وقت اعداده وعرض على المدير المحلى فرئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين ، فانه يكون قد استوفى أوضاعه الشكلية ومر فى المراحل المرسومة له قانونا .

ومن حيث انه كان الرئيس المباشر للمدعى قد قدر كفايته بخمسين درجة (مرتبة مرضى) ووافقه على ذلك المدير المحلى ، الا أن رئيس المصلحة قد هبط بهذا التقدير الى ٤١ درجة (مرتبة ضعيف) واستند فى ذلك الى ما دونه فى خانة الملاحظات من أن المدعى « ضعيف الانتاج ولا يعتمد عليه ولا يستفاد منه » وأقرت ذلك لجنة شئون الموظفين ، وهى مسائل يعرفها الرؤساء من احتكاكهم بالمرءوسين ولا تثبت فى الاوراق ولا يمكن استظهارها من ملفات الخدمة ومن ثم يكون تقدير رئيس المصلحة الذى أقرته لجنة شئون الموظفين قد صدر صحيحا متفقا وأحكام القانون ، خاصة وأن المدعى لم يدحض هذا التقدير بدليل مقنع كما وانه لم يثبت من أوراق الدعوى انحراف ذلك الرئيس أو أعضاء لجنة شئون الموظفين فى تقديرهم لمرتبة كفاية المدعى ، أو أن هذا التقدير قد أملاه الغرض أو انطوى على اساءة استعمال السلطة .

ولا وجه لما ساقه المدعى للتدليل على اساءة استعمال السلطة من أن رئيسه المباشر كانت تربطه علاقة غير ودية فجاءت تقديراته مخالفة للواقع ولرأى المشرفين على برنامج التدريب الذى اتمه فى سنة ١٩٦٠ ، ولا وجه لذلك لان الثابت أن الرئيس المباشر المذكور أعطى المدعى ٥٠ درجة (مرتبة مرضى) وأن الذى هبط بهذا التقدير هو رئيس المصلحة وأقرته لجنة شئون الموظفين ، كما أن اختلاف تقدير كفاية المدعى عن عنصر العمل والانتاج تقدير المشرفين على برنامج التدريب لا ينهض دليلا على الانحراف ذلك أنه فضلا على أن مراقبة التدريب التى يستند اليها المدعى انما تمت فى عام ١٩٥٨ وهى واقعة تبعد فى حد ذاتها بزمن طويل عن المجال الزمنى الذى وضع عنه التقرير فان العبرة فى مجال تقدير كفاية الموظف ليس بحضوره برامج التدريب واتمامها بنجاح وانما العبرة كما هو واضح من بنود التقرير بمدى استفادته من التدريب بحيث ينعكس على الموظف فى عمله فيزداد الماما به ، وهو أمر يستقل به رؤساء المدعى ولجنة شئون الموظفين بسلطة تقديرية لا يحدها سوى اساءة استعمال السلطة وهو ما لم يقم الدليل عليه حسبما سلف البيان .

ومن حيث انه بناء على ما تقدم يكون طعن المدعى على التقرير السرى

المطون فيه والمقدم عنه عن سنة ١٩٦٠ غير قائم على أساس سليم من القانون ، ولما كان المدعى قد تخطى فى الترقية بموجب القرار الصادر فى ٢ من أغسطس سنة ١٩٦١ بسبب تقدير كفايته بمرتبة ضعيف فيكون هـذا القرار قد صدر صحيحا ومتفقا مع أحكام القانون ولا وجه للنعى عليه .

(طعن ١٤١٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/١٠)

قاعـــدة رقم (٢٩)

المبـــدأ :

نص قانون نظام موظفى الدولة على أن يضع التقرير السرى عن الموظف رئيسه المباشر — هذا الخطاب ينصرف الى من يشغل وظيفة الرئيس المباشر للموظف حين يعد التقرير — لا يعهد وضع التقرير الى رئيس سابـق لم يعد مختصا بشىء من واجبات تلك الوظيفة وان اشرف على الموظف خـلال السنة التى وضع عنها التقرير كلها أو اكثرها .

ملخص الحـــكم :

أن قانون نظام موظفى الدولة اذ قضى أن يضع التقرير السرى عن الموظف رئيسه المباشر ، فان هذا الخطاب انما ينصرف الى من يشـــغل وظيفة الرئيس المباشر للموظف حين يعد التقرير ولا يعهد وضع التقرير الى رئيس سابق لم يعد مختصا بشىء من واجبات تلك الوظيفة ، وان أشرف على الموظف خلال السنة التى يوضع عنها التقرير كلها أو اكثرها ولا يخـل ذلك بسلامة تقدير الكفاية فأنه لا يقوم على مجرد ما يتاح لرئيس الموظـف من معلومات شخصية عنه ، بل يبتنى على الثابت فى الاوراق من انتاج الموظف وسلوكه جميعا ، ولم يذر المشرع انجاز التقرير الى الرئيس المباشر وحده وانما وكله من بعده الى المدير المحلى فرئيس المصلحة فلجنة شئون الموظفين ، مما ينأى بالتقرير عن الانطباعات الشخصية لمن يقوم به ويقيمه على ما يستخلص سائغا من الاوراق ويكون التقرير السرى الذى قـــدم عن المطعون ضده عن عام ١٩٦١ ، بتقرير ضعيف اذ ثبت أن الذى وضعه ليس هو رئيسه المباشر عند اعداد التقرير فأنه لا يكون مختصا باعداده ويكون التقرير باطلا ولا وجه لما نعاه الطعن على ما حكم به من الغائه .

(طعن ٣٠٥ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢)

سـابعا : التزام الاختصاص فيمن يعدون التقرير السنوى ضمانة جوهريـة :

قاعـدة رقم (٣٠)

المبـدأ :

تعديل شخص لم تثبت صفته فى أحد عناصر التقدير يخل بضمـان جوهرى .

ملخص الحـكم :

يبين من الاطلاع على التقرير السنوى السرى عن المدعى لعام .. أنه حصل على .. وعلى ٩ درجات من ١٠ فى القدرات وعناصرها الفرعيـة فكان المجموع الكلى للدرجات ٧٩ مما يدخل كفايته فى مرتبة جيد ، ولكن شخصا آخر لم تثبت صفته بالتقرير شطب تقدير القدرات وجعله ٥ درجات بدلا من ٩ بغير أن يبين سبب هذا الخفض فصار مجموع الدرجات ٧٥ ومرتبـة الكفاية مرضى ، ولكنه أمام تقدير اللجنة عرض هذا التقدير على اللجنة فقدرت كفايته بمرض ولم يثبت من وقع هذا البيان أو وظيفته ولا صفته بالنسـبة الى اللجنة . واذ كان التزام الاختصاص فيمن يعدون التقرير السنوى عن كفاية العامل ضمانا جوهريا تقتضيه سلامة التقدير وحفظ صالح العامـل نفسه ، فانه لا يصح فى القانون خفض درجة قدرات المدعى التى قدرها رئيسه المباشر المختص ممن لم يثبت له اختصاص بشىء فى اعداد التقرير السنوى وبغير ان يذكر سببا من الواقع يكون من شأنه أن يؤيد هـذا النقص الكبير فى قدرات المدعى ويبرر افرادها بالخفض دون سائر تقديرات كفايته المسلمة بالتقرير واذ ثبت تقاعس الادارة عن استيفاء تقديرات الرؤساء المختصين بصحة هذا التقرير فى حينه فلا يكون مناص من اعتمـاد ما صح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى وتكون مرتبة كفايتـه الصحيحة بتقدير جيد .

(طعن ١٠٠١ لسنة ٢٦ ق ــ جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

ثامنــــا : اذا خلا العمل من احــدى حلقات التدرج التنظيمى لاعداد التقرير ، استوفى التقرير أوضاعه القانونية بغض النظر عن الحلقة المفتقـــدة :

قاعــــدة رقم (٣١)

المبـــدأ :

مرور التقرير السرى على الرئيس المباشر والرئيس المحلى — محــل ذلك ان يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئاسى الى رئيس مباشر فرئيس محلى .

ملخص الحـــكم :

ان محل مرور التقرير السرى على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى ، لو كان الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى . أما لو كان بحسب نظام العمل لا يوجد كل حلقات هــذه السلسلة فى التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى ، أو كما لو كان الموظف يتبع فى العمل رأسا رئيس المصلحة . فان التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم بتقدير المدير المحلــى فتقدير رئيس المصلحة (فى الحالة الاولى) ، وبتقدير رئيس المصلحــة وحده (فى الحالة الثانية) ، وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .

(طعن ٩١٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١/١١)

قاعــــدة رقم (٣٢)

المبـــدأ :

القانون ناط بالرئيس المباشر وضع التقارير السنوية عن العاملــين التابعين له ثم تعرض على المدير المحلى فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية — اذا خلى

نظـام العمـل من احـدى حلقات التدرج التنظمى لاعداد التقارير كمـا لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى او كما لو كان العامل يتبـع رأسا رئيس المصلحة فان التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم طالما انه قد بنى على اسباب تبرره وخلا من اساءة استعمال السلطة.

ملخص الحـكم :

ومن حيث أن مناط المنازعة يدور حول ما اذا كان الرئيس المبـاشر للمدعى لم يقم بتقدير درجة كفايته وان المدير المحلى هو الذى وقع على التقدير باعتباره الرئيس المباشر .

ومن حيث انه نظراً لمـا يرتبه القانون على التقارير السرية من آثار بعيدة المدى فى مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات أو صلته بالوظيفة أوجب أن تمر تلك التقارير على السنن والمراحل التى استنها ونظمها فاذا ما استوفت هذه التقارير أوضاعها المرسومة ومرت بمراحلهـا وقامت على وقائع صحيحة تؤدى اليها فانها تكون صحيحة يستقر بها لدوى الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها بتغييرها الى وضع أدنى أو أعلى. وقد نصت المـادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفـى الدولة والذى يحكم المنازعة الماثلة على أن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقديـر درجة الكفاية التى تراها ويعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه « ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » .

ومن حيث أن المحكمة قد استوضحت جهة الادارة فيما ذهب اليـه المدعى من أن رئيسه المباشر هو السيد / ...... وان هذا الاخير لم يقـم بالتوقيع على التقرير المذكور فأفادت بأن السيد / ...... لم يمتنع عن وضع التقرير السرى عن المدعى لان المذكور كان يتبع السيد مسجل الكلية وكان تقريره يكتب بمعرفة السيد مسجل الكلية واودعت ادارة قضايا الحكومـة

رد السيد مدير عام الشئون المالية والادارية لكلية الهندسة والذى يؤيد ذلك بحافظة مستندات طويت على هذا الكتاب تحت رقم ٧ دوسيه .. فاذا كان الثابت من هذا الكتاب ان نظام العمل خال من احدى حلقات التدرج التنظيمى للتقارير كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى كما هو فى الحالة الماثلة أو كما لو كان الموظف يتبع رأسا فى العمل رئيس المصلحة فان التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم واذا كان التقرير قد بنى على أسباب تبرره فان تقرير درجة كفايته بتقدير ضعيف ، هو أمر يخرج عن رقابة القضاء لتعلقه بصميم اختصاص الادارة الذى ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه طالما أن هذا التقرير قد خلا من الانحراف أو اساءة استعمال السلطة واذا كان الحكم المطعون فيه قد ذهب على خلاف ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتعين بالتالى الحكم بالغائه ورفض الدعوى .

(طعن ٦٧٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٨/١٢/١٧)

قاعدة رقم (٣٣)

المبدا :

التدرج المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى وضع التقرير السرى السنوى — لا محل لاعماله فى التقرير من سكرتير خاص لوكيل وزارة مساعد — وكيل الوزارة المساعد يجمع فى هذه الحالة بين صفة الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت من الاوراق ان المطعون عليه كان يعمل سكرتيرا خاصا للسيد وكيل وزارة التجارة المساعد لشئون الشركات ، كما أوضحت مصلحة الضرائب بكتابها المؤرخ ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٩ انه كان يعمل رئيسا لمكتب السيد وكيل الوزارة المذكور ، وبهذه المثابة يكون سيادته هو المختص بعمل التقرير السرى عنه ، وقد قام بذلك فعلا بصفته الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ، لانه كان سكرتيرا خاصا له ورئيسا لمكتبه كما سلف

ايضاحه . ولذلك فلا وجه لما تطلبه الحكم المطعون فيه من ضرورة استيفاء التدرج الذى نصت عليه المـادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة ، وقد كان هذا النص قبل تعديله بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كما يأتى : « يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية ، والا فيكون للجنـة تقدير الكفاية التى يستحقها الموظف ، ويكون تقديرها نهائيا » .

(طعن ٤٨٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/٧/٢)

قاعـدة رقم (٣٤)

المبـدأ :

وجوب مرور التقرير السرى على الرئيس المباشر فرئيس القسم فالمدير العام اذا كانوا موجودين — استيفاء التقرير أوضاعه الشكلية بحكم الضرورة واللزوم بتقدير الموجود من حلقات هذه السلسلة .

ملخص الحـكم :

ان محل مرور التقرير السرى السنوى على الرئيس المباشر فرئيس القسم فالمدير العام هو أن توجد كل حلقات هذه السلسلة . فاذا لم توجـد كلها أو بعضها فان التقرير يستوفى أوضاعه الشكلية بحكم الضرورة واللزوم بتقدير الموجود من حلقات هذه السلسلة . والذى يبين للمحكمة من اوراق الدعوى أنه ليس ثمة نزاع فى أن التقارير التى لم تعرض على رئيس القلم ورئيس القسم لم يكن لاصحابها رئيس قلم ورئيس قسم . وان التى لم تعرض على رئيس القسم لم يكن لاصحابها رئيس قسم . وانما النزاع فى أن الاقلام التى يعمل فيها أصحاب هذه التقارير تتبع السكرتير العـام . وكان يجب أن تعرض عليه التقارير المذكورة قبل العرض على المدير العـام بيد أن مجرد تبعية الاقلام المذكورة للسكرتير العام لا يترتب عليه وجـوب عرض هذه التقارير قبل العرض على المدير العام . الا اذا كان السكرتير

العام يشرف عليها بوصفه رئيس قسم . ذلك ان السكرتير العام بوصفه سكرتيرا عاما ، ليس من بين حلقات السلسلة التى تمر بها التقارير السرية السنوية طبقا للمادة ١٤ من لائحة استخدام مرفق مياه القاهرة . وليس ثابتا أن السكرتير العام يشرف على هذه الاقلام بوصفه رئيس قسم . ومن ثم لا مناص بحكم الضرورة واللزوم ان تعتبر التقارير المذكورة قد استوفت أوضاعها الشكلية بتقدير المدير العام وحده فى الحالات التى لم يوجد فيها رئيس مباشر ورئيس قسم . وبتقدير الرئيس المباشر والمدير العام فى الحالات التى لا يوجد فيها رئيس قسم ».

(طعن ٩٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٣/٦/٢٩)

قاعدة رقم (٣٥)

المبدا :

نص المادة ٣١ من قانون التوظف على ضرورة اعداد التقرير من الرئيس المباشر ثم عرضه على المدير المحلى ورئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما — مناط وجوب اتخاذ هذا التسلسل فى اعداد التقارير وجود سلسلة التدرج التى أشار اليها القانون — الاكتفاء ، حيث لا يوجد هذا التدرج ، فى اعداد التقارير بالرؤساء الذين يتضمنهم التدرج فى نطاق المصلحة او الادارة التى يعمل فيها الموظف .

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نصت على ان يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ، فان مناط هذا التسلسل فى خطوات اعداد التقارير أن توجد سلسلة التدرج التى أشار اليها القانون . أما حيث لا يوجد مثل هذه التدرج الهرمى فانه يكتفى فى اعداد التقارير السنوية بالرؤساء الذين يتضمنهم مثل هذا التدرج فى نطاق المصلحة أو الادارة التى يعمل فيها الموظف موضوع التقرير .

فما استحدثه القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ من تنظيم لوضع التقارير السنوية السرية على سنن معينة لا يكون لزاما الا حيث يخضع الموظف فى عمله لرئيس مباشر هو غير المدير المحلى أما لو كان بحسب نظام العمل لا يوجد كل حلقات هده السلسلة فى التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى أو كما لو كان الموظف يتبع فى العمل رأسا رئيس المصلحة فان التترير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم بتقرير المدير المحلى فتقدير رئيس المصلحة فى الحالة الاولى وبتقدير رئيس المصلحة وحده فى الحالة الثانية وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .

(طعن ١٠٠٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٩)

قاعــــدة رقم (٣٦)

المبـــدا :

تقرير سنوى — عرضه على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى فرئيس المصلحة — محله أن يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئاسى الى هؤلاء الرؤساء جميعا — اكتفاء رئيس المصلحة بتوقيعه على التقرير باعتبـاره رئيسا للجنة شئون الموظفين — لا يبطل التقرير .

ملخص الحـــكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت فى الطعن رقم ٩١٤ لسنة ٣ القضائيــة بجلسة ١١ من يناير سنة ١٩٥٨ انه يجب التنبيه الى ان محل عرض التقرير على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى للادارة فرئيس المصلحة لو كـان الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر فمديـر محلى فرئيس مصلحة . أما لو كان بحسب نظام العمل لا توجد كل حلقـات هذه السلسلة فى التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المديـر المحلى او كما لو كان الموظف يتبع فى العمل رأسا رئيس المصلحة . فـان التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم بتقدير المديـر المحلى فتقدير رئيس المصلحة فى الحالة الاولى . وبتقدير رئيس المصلحة

وحده فى الحالة الثانية ، وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين . فاذا كان الثابت فى الطعن الراهن أن رئيس المصلحة بالنسبة للموظف المطعون عليه هو السيد الامين العام لمجلس الدولة الذى وقع التقرير بوصفه رئيسا للجنه شئون الموظفين ، فلا يستساغ النعى بعد ذلك على مثل هذا التقرير بالبطلان لمجرد أن السيد الامين العام للمجلس الذى هو رئيس لجنة شئون الموظفين ورئيس المصلحة بالنسبة للموظف المذكور لم يوقع مره ثانية قرين خانة رئيس المصلحة ، واقتصر على التوقيع مرة واحدة قرين خانـــة توقيع رئيس اللجنة . فليس الامر أن توقيع رئيس اللجنة يجب توقيـــع رئيس المصلحة متى كان الرئيس واحدا بحكم القانون .

(طعن ١٥٤٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/١٦)

قاعـــــدة رقم (٣٧)

المبــــدا :

تقرير سنوى — عرضه على الرئيس المحلى ثم رئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما طبقا للمادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — غياب رئيس المصلحة أو قيام مانع لديه — حلول من يقوم مقامه فى مباشرة هذا الاختصاص — تعيين رئيس المصلحة فى وقت معاصر لميعاد اعداد التقارير السنوية — عهده الى وكيل المصلحة باستيفاء التقارير الســنوية لتعذر تفرغه لشئون الموظفين والادارة فى ذلك الوقت — صحة ذلك .

ملخص الحـــكم :

لئن كانت المـــادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشـــأن نظام موظفى الدولة تقضى بأن يعرض تقرير الموظف على الرئيس المحلى ثم رئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ، الا أنه اذا غاب رئيس المصلحة أو قـــام لديه مانع حل محله فى مباشرة هذا الاختصاص من يقوم مقامه فى العمل ، وهو فى هذه الحالة وكيل المصلحة . ولمـــا كان رئيس المصلحة قد أبدى المانع من مباشرة هذا الاختصاص بنفسه وهو أن ميعاد اعداد التقارير

السنوية عن عام ١٩٥٣ صاحب تعيينه مديرا للمصلحة . فكان من المتعذر عليه التفرغ لشئون الموظفين والادارة فى ذلك الوقت . فعهد باستيفاء التقارير السنوية الى وكيل المصلحة فيكون مباشرة الوكيل للاختصاص المذكور قد جاء مطابقا للقانون .

(طعن ٧٢٣ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١١/١٥)

قاعـــــدة رقم (٣٨)

المبـــــدأ :

وجوب عرض تقدير الكفاية السنوى على المدير المحلى ثم عرضه على رئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما — محله أن يكون الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى فرئيس مصلحة — توقيع رئيس المصلحة على تقرير الكفاية بوصفه رئيسا للجنة شئون الموظفين — يغنى عن وجوب توقيعه قرين خانة رئيس المصلحة ما دام هو بذاته يجمع بين الصفتين .

ملخص الحـــــكم :

ان عرض التقرير السرى على المدير المحلى للادارة ثم على رئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما محله أن يكون الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل ، يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى فرئيس مصلحة . فاذا كان نظام العمل خال من احدى حلقات هذه السلسلة فى التـــدرج التنظيمى كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى أو كما لو كان الموظف يتبع رأسا فى العمل رئيس المصلحة أو كان رئيس المصلحة هو بذاته الذى يرأس لجنة شئون الموظفين . فان التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم متى قدم التقرير الرئيس المباشر واعتمده المدير المحلى وأقره رئيس المصلحة الذى كان يرأس ، بحسب النظام الذى كان قائما بالجهاز الادارى فى تلك السنة ، لجنة شئوم الموظفين علاوة على رئاسته

لتلك المصلحة . وإذا كان الثابت فى أوراق الطعن الراهن أن رئيس المصلحة بالنسبة للموظف المطعون عليه هو الذى وقع التقرير بوصفه رئيسا للجنة شئون الموظفين . فلا يستساغ النص بعد ذلك على مثل هذا التقرير بالبطلان لمجرد أن رئيس لجنة شئون الموظفين وكان هو بذاته يشغل وظيفة رئيس المصلحة لم يوقع التقرير مرة تالية قرين خانة رئيس المصلحة ولكنه اكتفى بالتوقيع مرة واحدة تحت عبارة (رئيس اللجنة) وغنى عن البيان أن التوقيع تحت عبارة رئيس اللجنة على ذات التقرير السنوى يغنى عن التوقيع مرة ثانية قرين عبارة رئيس المصلحة متى كان الرئيس واحدا بحكم النظام المتبع فى المصلحة فى تلك السنة . ففى ذلك ما يوسد له السبيل الى ابداء كل ما يعن له كرئيس للمصلحة من ملاحظات وآراء فى شأن تقدير الكفاية المطروح على البحث كما يكفل لاعضاء لجنة شئون الموظفين تعرف رأى رئيس المصلحة والوقوف على مدى تأييده أو اعتراضه على ما وضعه الرئيس المباشر من تقدير وملاحظات المدير المحلى عليه . فقد كان بذلك . تحت نظر اللجنة . وهى تصدر قرارها ، آراء الرؤساء جميعا — مباشر ومحلى . ورئيس مصلحة — وتحقق الضمان الذى حرص الشارع عليه .

(طعن ٢١٣ لسنة ٣٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١١)

تاسعا : جواز تدارك بعض النقص فى التقارير بواسطة لجنة شئون الموظفين :

قاعـــــدة رقم (٣٩)

المبـــدأ :

عدم استيفاء بعض التقارير الموضوعة عن بعض موظفى وزارة التربيــة والتعليم للاجراءات الجوهرية المنصوص عليها فى المـادة ٣١ من قانون التوظف ــ جواز استكمال هذه التقارير رغم مضى الميعاد المعين لانجازها ، ورغم تغير أشخاص الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح ــ السلطة المختصة بالاستكمال فى هذه الحالة ــ هى لجنة شئون الموظفين ــ ضوابط الاستكمال والتصحيح ــ للجنة شئون الموظفين اختيار الاسلوب الذى تراه موصلا لوضع تقدير دقيق سليم يتفق مع الحق والواقع .

ملخص الفتـــوى :

بالنسبة الى كيفية اعادة بناء التقارير تمهيدا للترقية من الدرجــة الثالثة الى الثانية فانه يتعين مراعاة ان الوزارة تقع الآن أمام حالة واقعية لا مجال الى التغاضى عنهــا وهى أن ست سنوات قد مضت منذ صــدور الحركة الملغاة التى تضمنت الترقية بالاختيار من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية . وقد حدث الكثير خلال هذه السنوات الست ، فلا يستبعد مثــلا ان يكون بين الرؤساء المباشرين أو المديرين المحليين أو رؤساء المصالــح من توفى أو ترك الخدمة لسبب أو لآخر . واذا فرض وبقى فى الخدمة حتى الآن كل من الرئيس المباشر للموظف ومديره المحلى ورئيس مصلحته ، فلا يستبعد ان يكون بعضهم قد نقل الى ادارة أو الى مصلحة أخرى . ولا يستبعد كذلك أن يكون الرئيس المباشر قد رقى خلال هذه الفترة فأصبح مديرا محليــا لذات الموظف أو لغيره أو اصبح رئيس مصلحة . وبعبارة أخرى توجد هناك. كما تقول الوزارة « استحالة مادية فى وجود الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح » . لذلك فانه لا يجوز التمسك بمنطوق المــادة ٣١ من قانون نظام موظفى الدولة ، بل يجب على العكس من ذلك اعمال هذه المادة

فى ضوء الحالة الفعلية التى يتعذر الآن ازالتها . اذ أن المادة المذكورة قد وضعت للظروف العادية . وتبرر الضرورة أو الظروف غير العادية التجاوز عن بعض أحكامها .

ويمكن ترتيبا على ما تقدم فى خصوصية الحالة المعروضة أن يعهد الى لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظفين تمهيدا لترقيتهم من الدرجة الثانية وذلك باثر رجعى . تنفيذا لحكم الالغاء الصادر من محكمة القضاء الادارى فى ٢٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ ووفقا لما ذهبت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى فى فتواها المؤرخة ١٨ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ من أن « اعادة الترقية الى الدرجة الثانية تتم باثر رجعى يرجع الى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالغائه » . ولجنة شئون الموظفين اذ تتصدى لهذه المهمة لا تلتزم بطريقة معينة فى تقدير العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى . بل يقوم تقديرها لأى عنصر من العناصر على أى من الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما دقيقا يتفق مع الحق والواقع . ولها بداهة الرجوع الى الاصول الثابتة فى ملف خدمة الموظف واللجنة فى ذلك تحل محل الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة اذا كان الموظف لم يوضع عنه تقرير أصلا فى السنة أو السنتين السابقتين على حركة الترقية بالاختيار الملغاه . وتحل محل من لم يسهم من هؤلاء الثلاثة فى اعداد التقرير اذا كان الموظف المرشح للترقية قد وضع عنه تقرير ناقص . أما اذا كان التقرير المعد عن الموظف قد مر بمراحله الثلاثة دون أن يعتمد فى حينه من لجنة شئون الموظفين المختصة فليس ثمت ما يمنع اللجنة الآن من اعتماده .

(فتوى ٥١٧ فى ١٩٦٢/٨/١٦)

قاعـــــدة رقم (٤٠)

المبـــدأ :

اجراء حركة الترقية حال وجود بعض الموظفين لم توضع عنهم تقارير بسبب اعفائهم من هذا النظام قانونا نظرا لانتمائهم لطوائف أخرى من الموظفين

كاساتذة الجامعات قبل نقلهم الى وزارة التربية والتعليم ـــ جواز وضع تقارير عن هؤلاء بوساطة لجنة شئون الموظفين .

ملخص الفتـــــوى :

فيما يتعلق بتحديد كفاية الموظف الذى لم يوضع عنه تقرير أصلا لكونه منقولا من جهة لا تأخذ بنظام التقارير السرية فانه يأخذ حكم الموظف الاصيـــل فى الوزارة الذى لم يوضع عنه أى تقرير لتراخى الرؤساء المباشرين فـــى القيام بواجبهم فى فى هذا الخصوص . فيكون للجنة شئون الموظفـــين أن تتصدى لوضع تقرير مبتدأ فى شأنه .

(فتوى ٥١٧ فى ١٩٦٢/٨/١٦)

عاشـــرا : لا يحتاج التعقيب على تقدير الرئيس المباشر للتسبيب اذا تبنى هـــذا التقدير :

قاعــــــدة رقم (٤١)

المبــــــدأ :

بيان المدير المحلى والرئيس المباشر عناصر التقدير سواء بالرموز أو بالارقام طبقا للبيانات التفصيلية المدرجة فى التقرير تحمل بذاتها أســــباب التقدير بحيث لا يحتاج الامر بعد ذلك الى اضافة أسباب أخرى ــ هذا النظر ينسحب أيضا على تقدير لجنة شئون الموظفين اذا تبنت تقدير الرئيس الأعلى بجميع عناصره التى تعتبر فى الوقت ذاته أسبابا لقرارها .

ملخص الحـــــكم :

اذا كان الثابت من مطالعة التقرير ان كلا من المدير المحلى والرئيس المباشر قد بين جميع عناصر التقدير سواء بالرموز أو بالارقام طبقا للبيانات التفصيلية المدرجة فى التقرير ، وهذه العناصر تحمل بذاتها أسباب التقدير الصادر من كل منهما بحيث لا يحتاج الامر بعد ذلك الى اضافة أسباب أخرى تؤيد هذا التقدير ، وهذا النظر ينسحب أيضا على تقدير لجنة شئون الموظفين ذلك أن مفاد تقديرها للمدعى بدرجة ضعيف هو انها تبنت تقدير الرئيس الاعلى الذى قدره بهذه المرتبة بجميع عناصره التى تعتبر فى الوقت ذاته أسبابا لقرارها دون ما حاجة الى ابداء اسباب أخرى تقيم عليها هذا القرار .

(طعن ١٢٥٤ لسنة ١١ ق ــ جلسة ١٩٦٩/٣/٩)

حادى عشر : تعقيب رئيس المصـــلحة :

قاعــــدة رقم (٤٢)

المبـــــدأ :

تعديل رئيس المصلحة تقدير الكفاية تعقيبا على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى ، مجملا وليس على أساس الدرجات ـــ صحيح يتفق مع النظام الجديد المقرر بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل للمادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ـــ التزامه بتأييد رأيه بأسانيد تعزيزه اذا كان التقديـــر بدرجة ضعيف أو ممتاز .

ملخص الحـــــكم :

ان ما ذهبت اليه المحكمة الادارية من أن التقرير صدر باطلا تاسيسا على أن التعديل الذى أدخله رئيس المصلحة على تقديرى الرئيس المباشر والمدير المحلى جاء مجملا وليس على أساس الدرجات التى قدرها كل من الرئيس المباشر والمدير المحلى للمدعية على النحو السالف بيانه ، أن هـــذا الذى ذهبت اليه المحكمة المذكورة قد جانب الصواب . ذلك أن تقدير كفايـــة الموظف على مقتضى المـــادة ٣٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلهـــا بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كان على أساس تقدير الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ، بينما يقضى نص هذه المـــادة بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بأن يكون تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتـــاز أو جيـــد أو مرضى أو ضعيف ، وقد نصت المـــادة المذكورة بأن تكتب التقـــارير على النماذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المـــالية والاقتصـــاد . وبناء على ذلك صدر القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى ٣ من ديسمبر ســـنة ١٩٥٧ فى شأن النموذج الخاص بالتقارير السرية الســـنوية ، وبمطالعة

هذا النموذج يتضح أنه قد أفردت به خانة لتقدير الرئيس المباشر وحده دون غيره ، ودون أن تخصص خانات أخرى للمدير المحلى ولرئيس المصلحة ، بينما النموذج القديم الملحق بقرار وزير المالية رقم ٤ بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ خصصت به خانتان للمدير المحلى غرئيس المصلحة مما يستفاد منه أن تقدير الدرجات الموزعة على عناصر الكفاية فى هذا النموذج الجديد انما يلتزم به الرئيس المباشر دون غيره من الرؤساء بخلاف ما كان عليه الحال فى النموذج القديم ، وان ما ورد فى ذيل النموذج الجديد من أفراد مكان لرأى المدير المحلى وآخر لتعقيب رئيس المصلحة وثالث لتقدير اللجنة يدل على أن هذا المكان مخصص لرأى كل منهم تعقيبا على تقدير الرئيس ، وطبيعة هذا التنظيم يقتضى بأن يكون التعقيب مجملا وليس تفصيليا وهذا النهج الذى التزمه النموذج الجديد يتفق مع كون الرئيس المباشر باعتباره الصق الرؤساء بالموظفين فى وضع يمكنه من الاحاطة بتقدير عناصر درجة الكفاية الموضحة بالتقرير ، أما رئيس المصلحة فانما يستوحى عقيدته عن الموظف من سلوكه العام داخل الوظيفة وخارجها أو مما يستنبطه من تقرير الرئيس المباشر أو مما يكون له أصل ثابت فى ملف الخدمة ، أو يستند الى تقارير رسمية أخرى وكل ما ألزمه القانون فى هذا الصدد أن يكون رأيه مؤيدا بأسانيد تعززه وآية ذلك ما نصت عليه المادة الخامسة من التعليمات المدونة فى التقارير من أنه « لما كان التقدير بدرجتى (ضعيف وممتاز) له أثر ضخم فى مستقبل الموظف هبوطا وصعودا ، فانه يتعين أن يؤيد هذا التقدير بأسانيد تعززه، مستمدة بطبيعة الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير » ومن ثم وعلى هذا الاساس لا تثريب قانونا على رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين أن يرد رأيها مجملا ما دام يستند الى ما يعززه .

(طعن ١١٥٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

قاعـــــدة رقم (٤٣)

المبـــــدأ :

اغفال توقيع رئيس المصلحة على تقرير الكفاية السنوية قبل عرضه على لجنة شئون الموظفين ــ حضور رئيس المصلحة اجتماع لجنـــة شئون الموظفين بوصفه رئيسا لها ومشاطرته فى اصدار قرارها النهائى وتوقيعه على تقرير الكفاية بصفته رئيسا للجنة ــ ليس فى تقرير الكفاية بعدئذ ما يمكن ان يشكل وجها من اوجه انعدام القرار الادارى .

ملخص الحـــــكم :

لن رئيس المصلحة ، الذى هو فى الوقت ذاته رئيس لجنة شـــئون الموظفين . وان لم يوقع على التقريرين قبل عرضهما على اللجنة افصاحـــا عن رأيه الا انه حضر اجتماع اللجنة عند عرض التقريرين عليها واشـــترك فى اصدار قرارها النهائى فى شأن كل منهما ووقع عليهما بعد ذلك بصفته رئيسا للجنة ، وفى هذا ما يوسد له السبيل الى ابداء كل ما يعن لـــه كرئيس للمصلحة من ملاحظات وآراء فى شأن تقدير الكفاية المطروح على البحث كما يكفل لاعضاء اللجنة تعرف رأيه والوقوف على مدى تأييده أو اعتراضه على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى بما يضع آراء الرؤســـاء جميعا ــ الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ــ تحت نظـــر اللجنة وهى تصدر قرارها ويحقق بذلك ــ ولو تجاوز جزئى فى الشكل المرسوم ــ الضمان الذى حرص القانون على تحقيقه . ويتضح من ذلك أنه ليس ثمة فى التقريرين المشار اليهما ما يمكن أن يشـــكل وجها من أوجـــه انعدام القرار الادارى .

(طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق ــ جلسة ١٩٦٥/٤/١٧)

قاعـــــدة رقم (٤٤)

المبـــــدأ :

تقدير الكفاية التى يضعها الرئيس المباشر ــ التأشير بتخفيض من رئيس المصلحة دون تحديد لكل بند من بنود نموذج التقرير ودون عرض على لجنـــة

شئون الموظفين ـ يبطل التقرير ـ وجوب الاعتداد بالتقدير الذى وضعه الرئيس المباشر .

ملخص الحــــكم :

حيث أن الطاعن ينعى على تقرير سنه ١٩٥٢ أنه صدر مخالفا للقانون لان الرئيس المباشر قدر له تسعين درجة واقره على ذلك كل من المديـــر المحلى ورئيس المصلحة الا أنه تأشر على هذا التقرير بانه خفض الى أحدى وثمانين درجة بتاريخ ١٩٥٤/٤/١٧ دون أى بيان يفيد عرض هذا التقرير على لجنة شئون الموظفين صاحبه الاختصاص الاصيل باجراء مثل هـــذا التعديل كما تقضى بذلك المـــادة ٣١ من قانون موظفى الدولة اذ ان القانون قد خولها أن تسجل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامه لتقدير الكفاية والا فيكون لها تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف بمعرفتها ويكون تقديرها نهائيا ، هذا فضلا عن أن التعديل اذ أدخل على التقدير بالخفض لم يحدد الدرجات المقررة لكل بند من بنود نموذج التقرير الأمر الذى ينطوى على اغفال اجراء جوهرى نص عليه القانون .

وحيث أن هذا النعى صحيح ويقتضى الحال من ثم ابطال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون . ويتعين لذلك تقرير أحقيـــة الطاعن فى أن تقدير كفايته فى تقرير سنة ١٩٥٣ بتسعين درجة بدلا من احدى وثمانين درجة .

(طعن ٦٤٣ لسنة ٧ ق ـ جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

قاعــــدة رقم (٤٥)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ناط برئيس المصلحة سلطة التعقيب على تقدير الرئيس المحلى فى التقارير السنوية التى تعد عن العاملين باعتبار أن هذا العمل يدخل فى اختصاص وظيفته ـ المشرع الزم رئيس المصلحة بأن يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجز له التفويض فيه الى سواه ـ مقتضى ذلك أنه اذا كان الثابت أن رئيس مصلحة الضرائب

كان موجودا ويباشر أعمال وظيفته عندما عهد الى وكيل المصلحة باختصاصه فى التعقيب على تقدير الرئيس المحلى لدرجة كفاية بعض العاملين فان هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التى وضعها وكيل المصلحة قد جاءت باطلة ويتعين عدم الاعتداد بها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على الاوراق أن القرار الصادر فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ بالترقية الى الدرجة الثالثة تضمن ترقية خمسين موظفا من الدرجة الرابعة الى الدرجة الثالثة الفنية العالية ، ٣٤ منهم بالاقدميه المطلقة و ١٦ موظفا بالاختيار وان المدعى يطلب الغاء هذا القرار فيما تضمنه من تخطيه فى الترقية الى الدرجة الثالثة الفنية العالية بالاختيار مستندا فى ذلك الى أنه يتساوى فى الاقدمية مع المطعون فى ترقيتهم ويفضلهم فى تقدير كفايته الذى حصل عليه فى التقرير السرى الموضوع عن أعماله خلال عام ١٩٥٣ كما يبين من الاطلاع على التقرير السنوى الذى وضع عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٥٣ أن رئيس المدعى المباشر قدر له درجات بمجموع ٩٨ درجة وان المدير المحلى أقر هذا التقرير غير أن وكيل المصلحة المرحوم . . . . . . خفض المجموع الكلى لدرجات التقرير الى سبعين درجة وقد وافقت لجنة شئون العاملين على هذا التقدير كما يبين من الاطلاع على التقرير السنوى الذى وضع عن أعمال السيد / .... أحد المطعون فى ترقيتهم عن عام ١٩٥٣ أن رئيسه المباشر قدر له درجات مجموعها ٩٢ درجة ووافق المدير المحلى على هذا التقدير ولكن وكيل مصلحة الضرائب المذكور رفع المجموع الكلى لدرجة كفايته الى ٩٥ درجة ثم رفع هذا المجموع مرة ثانية الى ١٠٠ درجة وقد وافقت لجنة شئون الموظفين على هذا التقرير الاخير .

ومن حيث ان المادة ٣٠ من نظام موظفى الدولة المدنيين الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ والتى كانت سارية وقت اعداد التقرير المطعون فيه تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات

نهايتها القصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحصل على ٤٠ درجة على الاقل . وتكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » . كما أن المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ كانت تنص على أن « يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » . كما نص القرار رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الصادر من وزير المالية والاقتصاد بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ تنفيذا للفقرة الاخيرة من المادة ٣٠ سالفة الذكر على أن يعد التقرير الرئيس المباشر ويعرض بعد ذلك على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما الحق فى الموافقة أو ادخال تعديل على تقرير الرئيس المباشر وفى حالة الموافقة يكتفى بتوقيعهما فى الخانة المعدة لذلك ، كما تنص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ التى كانت سارية وقت اجراء حركة الترقيات المطعون فيها على أنه « فى الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للاقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالاقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف .

١ — اما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقيه اليها حسب ترتيب درجات الكفاية فى العامين الأخيرين .»

٢ — « وتنص المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الذى عدل نص المادتين ٣٠ و ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالفى الذكر على أن « تحدد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوى الاول المقدم عنه وفقا للنظام المقرر بهذا القانون .

ومن حيث انه يبين من النصوص المتقدمة أن المشرع نظم كيفية

اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والاجراءات التى يتعين أن تمر بها حتى تصبح نهائية فنص على أن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدر النتيجة بعد اطلاعها على التقرير درجة كفايته مستهدية فى ذلك بما هو وارد بملف خدمته . وان العبرة فى تقدير كفاية الموظف هى بالمجموع الكلى لدرجات التقرير وقد اعتبر القانون هذه المراحل جوهرية .. كما يبين من نص المادة ٤٠ سالفة الذكر انها نصت على أن الترقية بالاختيار تكون بحسب ترتيب درجات الكفاية فى العامين الاخيرين . وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ من وجوب الاكتفاء بتقرير عام ١٩٥٣ وحده فى تحديد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول وذلك اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٤ .

ومن حيث أن الواضح مما تقدم أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر قد ناط برئيس المصلحة سلطة التعقيب على تقدير الرئيس المحلى فى التقارير السنوية التى توضع عن العاملين باعتبار أن هذا العمل يدخل فى اختصاص وظيفته . وقد قام المشرع بهذا التحديد لمصلحة عامة ارتآها فالزم رئيس المصلحة بأن يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجز له التفويض فيه الى سواه . ولما كان الثابت — فى الحالة الماثلة — أن رئيس مصلحة الضرائب كان موجودا ويباشر أعمال وظيفته عندما عهد الى وكيل المصلحة باختصاص فى التعقيب على تقدير الرئيس المحلى للمدعى والمطعون فى ترقينهم لدرجة كفايتهم عن أعمالهم خلال عام ١٩٥٣ ، فان هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التى وضعها وكيل المصلحة قد جاءت باطلة مما يتعين معه عدم الاعتداد بها . ولا يغير من ذلك أن يكون التقرير قد عرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين برئاسة رئيس المصلحة . وذلك لأن التقرير قد شابه البطلان فى أحد مراحله مما يؤثر على سلامة القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين .

(طعن ٢١٦ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/٢٢)

ثانى عشر : وجوب تسبيب التعـــديل :

قاعـــــدة رقم (٤٦)

المبـــــدا :

وجوب تسبيب تعديل تقرير الرؤساء المباشرين فى مراحل التقريـــر السرى — مراقبة هذه الاسباب — مثال — خفض التقرير بسبب كثرة الاجازات ، وبسبب أن سيرة العامل تلوكها الالسن — انتفاء السببين — وجوب الغاء الخفض .

ملخص الحـــــكم :

ان القانون قد الزم كلا من المدير المحلى ورئيس المصلحة عند اجـــراء اى منهما تعديل على تقدير الرئيس المباشر أن يبين أسباب ومبررات هـــذا التعديل . كما أوجب على لجنة شئون العاملين حينما ترغب فى تعـــديل تقدير الرؤساء المباشرين فى مراحل التقرير السرى أن يكون ذلك بنـــاء على قرار مسبب . والمشرع بذلك قد أرسى ضمانة جوهرية للموظف حرص على ضرورة مراعاتها عند تقدير كفايته مستهدفا حمايته ضد كل تحكم مصطنع من شأنه المساس بمستقبله الوظيفى ، لمـــا للتقارير السرية من آثار قانونية بعيدة المدى لها فاعليتها ســـواء فى الترقية أو منح العلاوات الدورية او الاستمرار فى الخدمة .

ومن ثم واذ يبين من الاطلاع على صورة التقرير السرى بتقدير كفايـــة المدعى عن عام ١٩٦٦ أن رئيســـه المباشر قدر كفايته بسبع وخمســـين درجة من مائة درجة أى بمرتبة متوسط ، وقد وافق على هذا التقديـــر المدير المحلى . الا أن رئيس المصلحة هبط بهذا التقدير الى أربع واربعين درجة أى بمرتبة دون المتوسط ، وذلك بأن خفض تقدير كفايته فى عنصر العمل والانتاج من ٣٠ الى ٢٥ درجة من ستين درجة ، وفى عنصرالمواظبه

الخاص بمدى استعماله لحقوقه فى الاجازات من أربع درجات الى درجه واحدة من خمس درجات وفى عنصر الصفات الشخصية الخاص بالمعامله والتعاون والسلوك الشخصى من خمس عشر درجة الى عشر درجات من عشرين درجة وقد أيدت لجنة شئون العاملين تقدير رئيس المصلحة . وجاء فى خانة الملاحظات (بتوقيع رئيس اللجنة) العباره الآتيه « كثره اجازاته تدل على استهتاره فضلا عن سيرته التى تلوكها الالسن » وعلى هذا النحو تكون لجنة شئون العاملين قد أفصحت عن الاسباب التى استندت اليها فى تبرير نزولها بتقدير كفاية المدعى من متوسط الى دون المتوسط كما يقضى القانون . واذ يبين من الاطلاع على ملف خدمة المدعى الخاص بالاجازات وهو الوعاء الطبيعى للتعرف على مدى استعمال الموظف لحقوقه فى الاجازات كعنصر من عناصر تقدير الكفاية انه حصل خلال عام ١٩٦٦ على اجازة اعتيادية مدتها ٢٨ يوما بعد موافقة رئيسه فى العمل وذلك فى الفترة من ١٩٦٦/٧/١٩ الى ١٩٦٦/٨/١٥ وقد لوحظ ايضا من الكشف الخاص بحساب اجازاته الاعتيادية منذ دخوله الخدمة حتى ١٩٦٦/٩/٢٧ أن له رصيدا منها قدره ٢٠١ يوما . أما بالنسبة لاجازاته المرضية فقد حصل فى أواخر عام ١٩٦٦ على ٢٤ يوما من ١٩٦٦/١١/٢٤ الى ١٩٦٦/١٢/١ ثم من ١٩٦٦/١٢/١٤ الى ١٩٦٦/١٢/٢٩ وذلك بتصريح من القومسيون الطبى العام وهو الجهة التى تختص قانونا بالموافقة على منح الموظف أجازته المرضية بعد الكشف عليه وفحصه طبيا . ولا معقب على سلطته فيما يقرره فى هذا الشأن .

وعلى ذلك فانه يتعذر القول اذن بأن المدعى قد أساء استعمال حقوقه فى الحصول على أجازاته المستحقة له سواء الاعتيادية أو المرضية ولذلك فانه ما كان يسوغ للجنة شئون العاملين أن تهبط بتقدير هذا العنصر . ومن ثم يكون السبب الذى اعتدت عليه اللجنة فى تخفيض درجة هذا العنصر غير قائم على أساس سليم من الواقع . وبالتالى فان نعتها المدعى بالاستهتار لذات السبب يكون غير مستخلص بدوره استخلاصا سائغا من الاوراق ويتعين لذلك اهداره أما عن السبب الثانى الذى قام عليه خفض مرتبة كفاية المدعى فى عنصر السلوك الشخصى وقد انصب

على ان سيرته تلوكها الالسن ، فان أوراق ملف خدمته لم تتضمن ما يشعر بقيام شيء من ذلك فى حقه ، وغنى عن البيـــان انه ان صح ما نســـب اليه فى هذا الشأن فانه ما كان يجوز للجهة الادارية التى يتبعهـــا أن تقف فقط عند حد تقدير كفايته بمرتبة دون المتوسط طالما أن ذلك يمس حسن السمعة وهو شرط يتعين توافره عند التعيين وكذلك للاستمرار فى الخدمة ، وفضلا عن كل ما تقدم فانه فى الوقت الذى نعتته اللجنة بهذا الوصف قدرت كفايته عن عام ١٩٦٧ العام التالى مباشرة بست وثمانين درجة (بمرتبة جيد) بل انها منحته ١٢ درجة من ١٥ درجة فى عنصر السلوك بالذات .

وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت أيضا بأنه ولئن كان سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف فان الطريق السوى هو أن تضع جهة الادارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكـــون قد استندت اليه فى هذا الصدد . لتزن المحكمة الدليل بالقســـط من واقـــع عيون الأوراق وأن تتخذ الجهة الادارية سبيلها فى احالة الموظف الى المحكمة التأديبية لاثبات الوقائع التى قام عليها وصم هذه السمعة كى يحاســـب عليها لو صح ثبوتها ٦

(طعن ٣٦٥ لسنة ١٥ ق ــ جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤)

قاعـــــدة رقم (٤٧)

المبـــــدأ :

وجوب تسبيب تعديل التقرير الدورى عن العامل ــ عدم تســـبيب التعديل يترتب عليه بطلانه ــ التعديل عن مرتبة الكفاية التى قدرها الرئيس المباشر والمدير المحلى دون التعديل الذى أجراه رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين ما دام ليس مسببا .

ملخص الحـــــكم :

ان المـــادة (٢١) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « تكون الترقيات بالاقدمية المطلقة لغاية

الترقية الى الدرجة الثالثة اما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالاقدمية فى ذات الكفاية كما تنص المادة ٢٩ من هذا النظام على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية لجميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهر يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز وجيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف، وتعد هذه التقارير كتابه وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية كما تنص المادة ٣١ منه على أن للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب » .

ويستفاد مما تقدم أن العاملين الذين يشغلون وظائف الدرجه الثالثة يخضعون لنظام التقارير السنوية وان ترقيتهم الى الدرجة الثانية تكون بالاختيار على أساس التقارير التى تحدد مراتب كفايتهم على أن يفضل فى الترقية الاقدم على الاحدث عند التساوى فى ذات الكفاية كما يستفاد من نص المادة ٣١ المذكورة أن المشرع قد استحدث لسلامة تقدير كفاية العاملين محافظة على حقوقهم ضمانة أساسية لم تكن موجودة من مبل هى وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية وهذا الالتزام بالتسبيب عند التعديل فى مفهوم المادة ٣١ سالفة الذكر . كما يلزم لجنة شئون العاملين ينسحب ايضا على المراحل السابقة عليها وهى المراحل التى تتعلق بتقدير المدير المحلى ورئيس المصلحة — ذلك أن هذه اللجنة لا تستطيع أن تؤدى مهمتها التى خولها الشارع اياها فى مناقشة الرؤساء وتسبيب قرارها عند التعديل الا اذا كانت تقديرات هؤلاء الرؤساء جميعا مطروحة أمامها بأسبابها وعلى هذا الوجه وحده تتحقق الضمانة المقررة للعامل والقول بعكس ذلك مؤداه ولازمه أن يحرم العامل من ضمانة التسبيب عند التعديل لمجرد تعديل مرسل غير مسبب يجريه رئيس المصلحة على تقدير المدير المحلى فتعتمده لجنة شئون العاملين هى الأخرى بقرار غير مسبب بحجة انها لم تدخل تعديلا على تقدير رئيس المصلحة مع ما فى ذلك من مخالفة واضحة لنص المادة ٣١

سالفة الذكر وللحكمة التى أملت تقرير الضمانة الواردة بها وترتيبا علـى ذلك يتعين على الرؤساء المتعاقبين أن يسببوا التعديلات التى يدخلونها على تقدير الرئيس المباشر وهذا هو عين ما كشف عنه المشرع فيما بعد عندمـا أصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٢٣ لسنة ١٩٦٦ فى شأن كيفيـة اعداد التقارير السنوية للعاملين المدنيين بالدولة تنفيذا لاحكام القانـون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر اذ نصت المـادة الرابعة من هذا القرار على أن « يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائـرة اختصاصه لابداء ملاحظاتهما عليه مكتوبة ومتضمنة مبررات التعديل الـذى يجريانه عليه ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير مرتبـة الكفاية أما باعتماد التقرير أو تعديله بناء على قرار مسبب .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن لجنة شئون العاملين غير الفنيين بالجهاز المركزى للمحاسبات اجتمعت فى ٣١ من يولية سنة ١٩٦٦ وأوصـت بترقية كل من السيدين / ...... و / ...... الى الدرجة الثانيـة الادارية بالاختيار للكفاية وصدر بناء على ذلك القرار رقم ١٦٧ لسنة ١٩٦٦ فى ذات التاريخ وهو القرار المطعون فيه

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدعـى خلال عام ١٩٦٥ ان الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة « ممتاز » (مائة درجة) ودون بخانة الملاحظات من التقرير أن المدعى قـام بعمله خلال سنة ١٩٦٥ على أحسن وجه وبدرجة ممتازة للغاية حيث ساهـم فى تدريب العاملين بالشعبة على أعمال المخازن وأشرف على عملهم بالجهات التى كانوا يباشرون فيها العمل وكان له الفضل فى بلورة كثير من الملاحظـات الهامة كما قام بمراجعة التقارير المقدمة عنهم بكفاية وامتياز وأن المدير المحلى وافق على هذا التقدير ولكن رئيس المصلحة قدره بدرجـة «جيد» دون أن يبدى أسبابا لما أجراه من تخفيض فى مرتبة الكفاية وقدرته لجـنة شئون العاملين بمرتبة « جيد » دون أن تبدى هى الاخرى أسباب لهـذا التقدير وبذلك يكون قرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الاسباب .

ومن حيث أن التقرير السنوى للمدعى عن عام ١٩٦٥ قد سار فى الخطوات التى رسمها القانون ولم يجانبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين لكفاية المدعى لعدم تسبيب القرار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ذكره هذا فى الوقت الذى ينطق فيه ملف خدمة المدعى بصحة تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى لكفاية المدعى ومن ثم يتعين ابطال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقدير أحقية المدعى فى أن تقدير كفايته فى تقرير عام ١٩٦٥ بمرتبة « ممتاز » .

ومن حيث أن المدعى كان أقدم من المطعون فى ترقيتهما عند صدور قرار الترقية المطعون فيه اذ كانت ترجع أقدميته فى الدرجة الثالثة الى ٣٠ من ابريل سنة ١٩٦١ بينما ترجع أقدمية المطعون فى ترقيتهما الى ٣ من يونية سنة ١٩٦٢ و ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ ولما كان المدعى يتساوى معهما فى مرتبة الكفاية على النحو السابق بيانه فانه ما كان يجوز تخطيه فى الترقية الى الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه واذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب وقضى بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى هذه الدرجة فانه يكون متفقا مع القانون ويكون الطعن غير قائم على سند صحيح مما يتعين القضاء برفضه مع الزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعن ٤٦٢ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢)

قاعـــدة رقم (٤٨)

المبـــدأ :

تخفيض التقدير بمعرفة رئيس المصلحة بما دونه عليه من انه يرى أن يكون بمرتبة جيد ٨٥ درجة دون أن يبين مواضع هذا الخفض واسبابه من مختلف عناصر التقدير الذى يجرى تحديده أبتداء طبقا للنموذج الخاص به على اساس الارقام العددية لكل عنصر على حدة ثم تحدد المرتبة على اساس مجموع ما يحصل عليه العامل من درجات منسوبة الى المائة — اعتماد لجنة شئون العاملين التقرير بحالته يترتب عليه بطلانه .

ملخص الحـــــكم :

ومن حيث انه يبين من الاوراق أن الواقع يخالف ما ذكر في تقرير الطعن حيث أنه ثابت من أصل التقرير السنوى عن تقـــدير كفاية المطعون ضده فى سنة ١٩٧٠ أن رئيسه المباشر وهو المدير المحلى قدر مرتبه كفايته بممتاز بدرجات مجموعها واحد وتسعون درجة موزعة مفرداتها على عناصر التقدير التى تؤخذ فى الاعتبار وفق النموذج الواجب اتخاذه أساسا لاعداد التقارير السنوية واستخدامه فى اعدادها على ما قضت به المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ الصادر طبقا للمادة ٢٩ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى نصت على أن تعد هـــذه التقارير السنوية عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل باحدى المراتب المذكورة بها وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهوريـــة (م ٩٠ من القانون) ؛ وثابت أن هذا التقدير خفض من قبل رئيس المصلحة بما دونه عليه من أنه يرى أن يكون جيد ٨٥ ولم يورد مواضع هذا الخفض من مختلف عناصر التقدير الذى يجرى تحديده ابتداء طبقا للنموذج المذكور على أساس الارقام العددية لكل عنصر ثم تحدد مرتبة العامل على أساس مجموع ما يحصل عليه من درجات منسوبة الى المائة وتحدد مراتبه كما ذكر بـــه « ممتاز » أكثر من ٩٠ درجة وجيد من ٧٥ الى ٩٠ درجة « الخ » ولم يذكر مبررات ذلك وهذا منه يخالف مانصت عليه المـــادة ٢ من القـــرار الجمهورى رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ السالف الاشارة اليه من أن يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة فوكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مـــع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنـــة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المـــادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وهو أن لها أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلهـــا بناء على قرار مسبب . وهذه اللجنة على ما هو ثابت بالتقرير اعتمدت التقرير

بحالته المعدلة على الوجه المخالف للقانون وأوردت لها ما ذكر آنفا من سبب، لتبررها وهو لم يظهر نشاطا فى عمله وتقاريره السابقة بدرجة جيد لما كان ذلك هو الواقع فان التعديل الجارى على التقرير من قبل رئيس المصلحة يكون على خلاف الاوضاع التى رسمها القانون والقرار الجمهورى المنفــذ له الذى يوجب على ما سلف أن يذكر الرئيس المباشر أمام كل بند من بنود نموذج التقرير الدرجات التى قدرها للموظف وكذلك الحال بالنسبة للمدير المحلى أو رئيس المصلحة فى أى تعديل يدخله احدهما أو كلاهما على تقدير سابق اذ المقصود بما رسمه القانون لاعداد التقرير من أوضاع ونظمه لذلك من احكام توفير الضمانات للموظف حتى يكون التقــدير مبنيا على أسس واضحة . ولهذا يقع التعديل المذكور باطلا والا ينتج أثره ويبطل تبعا قرار لجنة شئون الموظفين باعتماده هذا الى أنه ليس تم فى واقع الحال ما يسوغ هذا الخفض اذ فضلا عما شاب التقدير ابتداء مما يبطله لاعتماد المدير المذكور فى اجرائه جملة على سبب مرسل لا دليل عليه من الاوراق ولان كل ســنة تستقل بالنسبة الى تقدير درجة كفاية الموظف بالتقرير الذى يوضع من اعمالها خلالها ولا يبرر سبق تقدير المطعون ضده فى السنة السابقة بدرجـــة جيد بتقدير ٩٠ درجة تقديره عنه السنة التالية بالتقدير ذاته ما دام أن عمله خلالها تؤهله لما فوقه على أن هذا التقدير انما جرى بطريق خفض درجه من مجموع درجات المطعون ضده فيها والتى قدرت من قبل رئيسه المباشر والمدير المحلى بـــ ٩١ درجة أيضا الى ٩٠ درجة فى درجات قدراته دون مبرر ولم تذكر له أسباب تحمله أيضا ويبدو من ذلك انعدام ، السبب الصحيح المسوغ له ، اذ لا يعدو خفض الدرجة ان يقصد به تخفيض المرتبة تعسفا فتقدير الدرجات بخمس وعشرين بدلا من ست وعشرين للتوصيــل الى هذا الخفض مما يعيبه لفقدان مبرره بدليل عدم ذكر سبب حقيقى لذلك ومتى كان ما تقدم فان ما انتهى اليه الحكم المطعون فيه من الغـــاء التقديـــر الموضوع عن المطعون يكون فى محله لمخالفته للقانون فيما أوجبه من اجراءات وأوضاع جزاء مخالفتها البطلان فضلا عن عدم وجود ما يبرره سببا فيبطل القرار به من اكثر من وجه .

ومن حيث انه وقد تبين مما سبق صحة ما قضى به الحكم المطعون

فيه فى الطلب الاول من طلبى المطعون ضده فى دعواه الصادر فيها فان قضاءه فى طلبه الثانى وهو مترتب على الاول . فيكون صحيحا لاسبابه اذ بحصول المطعون فى تقريرى درجة كفايته عن سنتى ١٩٧٠ و ١٩٧١ على مرتبة ممتاز لا يصح تخطيه بمن يليه فى اقدمية الدرجة ما دام انه يساويه فى الكفاية اذ الاولى بالترقية عندئذ هو الاقدم وهو ما قرره النص وفقا لما أستقر عليه قضاء هذه المحكمة من أنه لا يجوز تخطى الاقدم الى الاحدث فى الترقية بالاختيار الا اذا كان هو الاكفا وعند التساوى مما سبق للاقدم .

(طعن ٨٤٤ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨١/٤/٢٦)

قاعـــــدة رقم (٤٩)

المبــــدأ :

وجوب تسبيب أى تعديل يطرأ على تقـدير الرئيس المبــاشر ويعتبر التسبيب ضمانة اساسية للموظف .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى يسرى على واقعة الدعوى تنص على أن يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هـــذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية . ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير طبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية .

وتنص المـــادة ٣١ من هذا القانون على ان « للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب » كما تنص على أن يحرر التقرير

السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ثم رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقدير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

وقد جرى قضاء المحكمة الاداريه العليا على أنه فى تطبيق النصوص المتقدمة يعد الالتزام بالتسبيب عند تعديل تقدير درجة كفاية العامل ضمانه اساسية لا غنى عنها لسلامة هذا التقدير لما له من آثار بعيدة المدى على حالة العامل وحقوقه الوظيفية المقرره فى القانون . والالتزام بالتسبيب عند التعديل فى مفهوم المادة ٣١ سالفة الذكر كما يلزم لجنة شئون العاملين ينسحب ايضا على المراحل السابقة عليها وهى المراحل المتعلقة بتقدير المدير المحلى ورئيس المصلحة ذلك أن هذه اللجنة لا تستطيع أن تؤدى مهمتها التى خولها الشارع اياها فى مناقشة الرؤساء وتسبيب قرارها عند التعديل الا اذا كانت تقديرات هؤلاء الرؤساء جميعا مطروحة أمامها بأسبابها وعلى هذا الوجه وحده يتحقق الضمانة المقررة للعامل ، والقول بغير ذلك يحرم العامل ضمانة التسبيب عند التعديل لمجرد تعديل مرسل غير مسبب يجريه رئيس المصلحة على تقدير المدير المحلى فتعتمده لجنة شئون العاملين هى الاخرى بقرار غير مسبب بحجة أنها لم تدخل تعديلا على تقدير رئيس المصلحة مع ما فى ذلك من مخالفة واضحة لنص المادة ٣١ المشار اليها . وللحكمة التى أملت تقرير الضمانة الواردة بها . وبناء على ذلك يتعين على الرؤساء المتعاقبين أن يسببوا التعديلات التى يدخلونها على تقرير الرئيس المباشر دون الاكتفاء بمجرد التعديل الرقمى فى درجات عناصر التقرير التى يضعها الرئيس المباشر لمخالفة ذلك صريح نص القانون الذى أوجب التسبيب عند اجراء هذا التعديل للاعتبارات السالف بيانها .

ولما كان الواضح من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٧ أن الرئيس المباشر قدر كفايته بمرتبة ممتاز ٩٤ درجة وأن المدير المحلى وافق على هذا التقدير ولكن رئيس المصلحة قدره بمرتبة

جيد ٨٥ درجة دون أن يبدى أسبابا لما أجراه من تخفيض فى مرتبة الكفاية. وقد اعتمدت لجنة شئون العاملين تقدير رئيس المصلحة بمرتبة جيد دون أن تبين هى الاخرى فى التقرير أسبابا لهذا التقدير ومن ثم فقد وقع هـذا التخفيض الذى أجراه رئيس المصلحة واعتمدته اللجنة بدون تسبيب باطلا لمخالفة نصوص القانون وبالتالى يكون الحكم المطعون فيه وقد خالف هـذا النظر قد أخطأ فى تطبيق القانون وتأويله حقيقا بالالغاء .

ولما كان التقرير السنوى عن أعمال المدعى عن عام ١٩٦٧ قد سار فى الخطوات التى رسمها القانون عندما وقع من تخفيض فى تقدير كفايتـه لعدم تسبيب هذا التخفيض ــ باطلا ، ومن ثم تعين القضاء بابطال ما تـم من تخفيض فى هذا التقرير على خلاف حكم القانون وتقرير احقية المدعى فى أن تقدر كفايته فى التقرير المشار اليه بمرتبة ممتاز مع ما يترتب على ذلك من آثـار .

(طعن ٢٣٣ لسنة ٢٢ ق ــ جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧)

ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقابة على التقرير السنوى رفع مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز :

قاعـــــدة رقم (٥٠)

المبـــــدأ :

قيام الجهة الادارية بتقدير كفاية العامل بمرتبة جيد عن عامين متتالين — قيامها بتعديل التقرير الخاص بالسنة الاخيرة ورفع مرتبة كفايته الى ممتاز بدلا من جيد — لا التزام على الجهة فى تعديل تقريره عن العام السابق ورفعه الى ممتاز — لا يجوز للمحكمة عدم الاعتداد بالتقرير المعد عن العام الاول ورفعه الى ممتاز لخروج ذلك عن حدود ولايتها .

ملخص الحـــــكم :

تنص المـــادة ٢٧ من القانون رقم ٥٨ لسنه ١٩٧١ على أن يعـــد الرئيس المباشر التقدير السنوى كتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الادارة المختص بعد ابداء رأيه كتابة علي لجنة شئون العاملين وللجنة أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب ، وليس من ريب أن التقرير السنوى المعـــد عن المدعى لسنة ١٩٧٣ قد استوفى مراحله القانونية وقد رأت لجنـــة شئون العاملين أعتماد ذلك التقرير على أساس أن مرتبة كفاية المدعـــى هى (جيد) ولئن كانت لجنة شئون العاملين قد استعملت سلطتها فى تعديل التقارير السنوية وعدلت كفاية المدعى فى التقرير السنوى المقدم عنه لسنة ١٩٧٤ برفع المرتبة من جيد الى ممتاز الا أن هذا التعديل يتعين أن يتحـــدد بحدوده وهى تقرير سنة ١٩٧٤ فلا يمتد من باب القياس الى التقدير المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٣ . كما أنه من المبادىء المسلمة أن تقدير كفاية العاملين من الملاءمات التى تترخص السلطات الادارية فى تقديرها بلا معقب عليهـــا من القضاء الادارى ما دام لم يثبت ان الادارة أساءت استعمال سلطتها أو

خرجت على احكام القانون . ولئن كانت الادارة قد عدلت التقرير السنوى المعدل عن المدعى لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز فان هذا التعديل فضلا عن أنه مقصور الاثر على تقدير سنة ١٩٧٤ الا أنه لا يكشف عن كفاية دائمة ومستمرة للمدعى بمرتبة ممتاز ولذلك فان محكمة القضاء الادارى لا تملك ولاية تمديد أثر هذا التعديل بحيث تعدل هى تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز لأن هذه الولاية قد قدرها القانون للادارة وحدها ولا تملك المحكمة سوى رقابة مشروعية القرار الصادر بتقدير كفاية المدعى دون ولاية تقدير كفايته ابتداء أو تعديل تقدير الادارة لهذه الكفاية عن سنة من السنين لكل ذلك يكون التقرير الذى قدرت فيه كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بمرتبة جيد قد استوفى أوضاعه القانونية وجاء مطابقا للقانون وليس فيه ما يدعو الى عدم الاعتداد به ، وقد استعملت الادارة فيه سلطتها فى تقدير كفاية المدعى ، بلا معقب عليها . ما دام لم يثبت انها اساءت استعمال سلطتها فى هذا الخصوص ولا الزام على لجنة شئون العاملين ان هى عدلت تقدير كفاية المدعى فى التقدير المعد عنه لسنة ١٩٧٤ من مرتبه جيد الى مرتبة ممتاز — لا الزام عليها أن تعدل التقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ بحيث ترفع مرتبة كفايته من جيد الى ممتاز . ولا تملك المحكمة وقد امسكت الادارة عن تعديل تقرير كفاية المدعى لسنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز أن تقدر هى كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بأنها بمرتبة ممتاز وانها تعتد بالتقرير المقدم عن المدعى فى تلك السنة ما دامت الادارة لم تعدله قياسيا على تعديلها للتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٤ ولما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد اخطأ فى تطبيق القانون وخرجت المحكمة عن حدود ولايتها فيما قضت به من عدم الاعتداد بالتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ . واعتبار المدعى حاصلا على تقرير بمرتبة ممتاز فى تلك السنة الامر الذى يتعين معه الاعتداد بالتقرير السنوى المقدم من المدعى لسنة ١٩٧٣ ، بمرتبة جيد لمطابقته للقانون ولخلوه من اساءة استعمال السلطة . وما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة لاعمال أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فى حق المدعى .

(طعن ٩٠٨ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٠/٤/٢٢)

رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذى اعد عن الموظف عن سنة معينة اهدرته واستصحبت مستوى كفايته المقدر تقديرا سليما عن السنة السابقة :

قاعـــــدة رقم (٥١)

المبـــــدأ :

فى ضوء المـــادة ٧٥ من اللائحة الداخلية للجهاز التنفيذى للهيئـــة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب مخالفة اجراءات ومراحل وضع التقرير عن العامل عن عام ١٩٧٤ لعدم اعداده خلال شهرى يناير وفبراير من العام التالى وبمعرفة الرئيس المباشر يرتب بطلانه ــ للمحكمة وقد أهدرت تقرير سنة ١٩٧٤ أن تستصحب مستواه عن سنة ١٩٧٣ والذى قدرت فيه كفايته بدرجة ممتاز وترتيب أثره من حيث الترقى .

ملخص الحـــــكم :

ان المـــادة ٧٥ من اللائحة الداخلية للجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب قد جرت كالآتى « يحرر التقرير السنوى عن العامل بواسطة الرئيس المباشر ثم يعرض على مدير الادارة المختص لابداء ملاحظاته عليه كتابة متضمنة أسباب ومبررات التعديل الذى يجريه ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير مرتبة الكفاية التى تراها » .

كما أن المـــادة ٧٢ منها تنص على وجوب أن تقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خـــلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية متضمنـــة درجة كفاية العامل .

ومن حيث أن مقتضى ذلك أن التقارير توضع عن العاملين عن سنة ميلادية تبدأ من أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر وقد رسمت لها اللائحة

المشار اليها طريقة اعدادها من حيث كونها تحرر بواسطه الرئيس المباشر ثم تعرض على المدير المختص وله أن يجرى فى شأنها ما يشاء شريطة ابداء الاسباب التى يستند اليها صعودا أو هبوطا بالتقرير ثم يكون التقدير أخيرا للجنة شئون العاملين •

ومن حيث أنه بمراجعة تقرير الكفاية عن عام ١٩٧٤ نجد انه لم يلتزم بما اوجبته اللائحة المشار اليها من وجوب اعداده فى شهرى يناير وفبراير من العام الثالث كما أنه لم توضع بمعرفة الرئيس المباشر الامر الذى يشكك فى صحة صدوره فى الوقت الذى صدر فيه خاصة وأن المدعى كان قد أحيل الى المعاش فى شهر يولية من العام ذاته مما يوجب الالتفات عنه .

ومن حيث انه وقد عاد الطاعن الى العمل وسحب قرار احالته الى المعاش فانه يصبح صاحب حق فى المطالبة بحتوقه الوظيفية ومنها الترقية ان كانت قد صدرت ابان الفتره من تاريخ الاحالة وحتى العودة قرارات بترقيات تخطته وكان أهلا للترقية بحكم أقدميته وكفايته .

ومن حيث ان المستفاد من رد الجهة الادارية ان المانع الوحيد لتركه فى الترقية الى الفئة الرابعة هو عدم حصوله على درجة ممتاز عام ١٩٧٤ وأن ثلاثة أحدث منه فى الاقدمية رقوا فان المحكمة وقد أهدرت تقرير عام ١٩٧٤ لعدم الاطمئنان اليه تستصحب مستواه فى عام ١٩٧٣ وكان مقدرا فيه بامتياز وباقدميته غير المذكورة ليكون أهلا للترقية بمقتضى القرار محل الطعن .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه ذهب الى غير هذا النظر فيكون قد صدر مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء وبالغاء القرار رقم ١١٣ لسنة ١٩٧٥ فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الفئة الرابعة مع ما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين .

(طعن ١٨٨٢ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/٢٧)

خامس عشر : لفت نظر العامل الى هبوط مستوى ادائه :

قاعـــــدة رقم (٥٢)

المبــــدأ :

نص المــادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقــانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أنه اذا تبين للرئيس ان مستوى اداء العامل دون المتوسط يجب لفت نظره كتابة مع ذكر المبررات — لا يرقى الى مرتبة الاجراء الجوهرى الذى يترتب على اغفاله بطلان تقدير درجة الكفاية — بيان ذلك احالة العامل الى التحقيق معه لاسباب منها عدم انتاجه يغنى عن لفت نظره الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

ملخص الحـــكم :

ان المــادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « فى حالة ما اذا تبين للرئيس أن مستوى اداء العامل دون المتوسط يجب أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبــررات وضم ذلك الى ملف العامل ، وواضح أن الاصل ان يعتمد الرئيس المباشر فىتكوين عقيدته عنكفاية الموظف علىكافة الطرق التىيراها موصلة الىذلك، وقد خصهالقانونبهذه السلطةالتقديرية لماله منالخبرةوالمرانوالالمام والاشراف على عمل الموظف الامر الذى يمكنه من وزن كفايته وتقديرها تقديرا سليما وأن لجنة شئون العاملين قد استمدت قرارها بتقدير كفاية مورث المطعــون ضدهم من أصول مستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمته وهى أصول منتجة الاثر فى ضبط درجة كفايته ويتصل بعضها بوقائع حدثت خلال العام الموضوع عنه التقرير وجوزى عنها . ولا تثريب على اللجنة أن هــى ادخلت أيضا فى اعتبارها عند تقدير درجة كفاية الموظف الجزاءات السابقة الموقعة عليه ، واذ رأت اللجنة ان ما هو ثابت بملف خدمة مورث المطعون ضدهم ينهض مسبقا لمـــا انتهت اليه فى تقديرها لكفايته فان قرارها فى هذا الشأن يكون قد جاء وفقا لما تقضى به أحكام القانون .

ومن حيث أنه بالنسبة لمـــا ينعاه ورثة المطعون ضـــده على القرار المطعون فيه من مخالفته المـــادة ٢٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والتى يجرى نصها بالآتى « فى حالة ما اذا تبين للرئيس أن مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل » فانه واضح من هذا النص أن لفت نظر العامل الذى هبط مستوى أدائه لعمله هو من قبيل التوجيه الى واجب يقع اساسا على عاتق العامل نفسه فلا يرقى بهذه المثابة الى مرتبة الاجراء الجوهرى الذى يترتب على اغفاله الحاق البطلان فى تقديـــر كفاية العامل خاصة وانه ثابت من أوراق الطعن أن الادارة العامة لمكافحة التهريب أحالت مورث المطعون ضدهم فى ٢٤ من مايو سنة ١٩٦٤ الـــى التحقيق لاسباب منها عدم انتاجه الامر الذى لم تعد معه ثمة حاجة للفـــت نظره الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

(طعن ٩٠٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٥/٢٧)

قاعـــــدة رقم (٥٣)

المبـــــدأ :

قياس كفـــاية الاداء الواجب تحققه — المـــادتان ٢٨ و ٢٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — المادة ٢٨ مفادها أن على السلطة المختصة أن تضع نظاما لقياس كفاية الاداء الواجب تحقيقـــه وأن تقوم بقياس أداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبـــل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وتعلن معايير قياس الكفاءة للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم — والمـــادة ٢٩ المشار اليها أوجبـــت على جهة الادارة أن تخطر العاملين الذين يرى رؤساؤهم أن مستوى أدائهم أقل من المستوى العادى بأوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القيـــاس الدورى للاداء أولا بأول — عدم اخطار المدعى بأن مستوى أدائه أقل من المستوى العادى قبل وضع تقرير الكفاية — اثر ذلك — مخالفة التقريـــر للقانون .

ملخص الحـــــكم :

ان المـــادة ٢٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الاداء

الواجب تحقيقه .... ويكون قياس الاداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الوحدة لهذا الغرض .... وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم ..

وتنص المادة ٢٩ على أنه يجب اخطار العاملين الذين يرى رؤساؤهم أن مستوى ادائهم أقل من مستوى الاداء العادى بأوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للاداء أولا بأول .

ومن حيث ان مؤدى النصين المتقدمين أن على السلطة المختصة أن تضع نظاما لقياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه وعليها كذلك ان تقوم بقياس اداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية ورغم أن المشرع نص فى المادة ٢٨ على اعلان معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم الا أنه عاد وأوجب على جهة الادارة أن تخطر العاملين الذين يرى رؤسائهم أن مستوى ادائهم أقل من مستوى الاداء العادى بأوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للاداء أولا بأول .

ومن حيث ان الثابت من الاوراق أن مستوى اداء المدعى العام موضوع التقرير محل الطعن كان أقل من مستوى الاداء العادى وفقا لقياس الاداء الدورى الذى أجرته الادارة الا انها لم تقم بأخطار المدعى بذلك قبل وضع تقرير الكفاية . ومن ثم فان تقرير الكفاية يكون مخالفا لحكم القانون . ولا ينال من ذلك ما تضمنه تقرير الطعن من أن المستوى المقرر للاداء كان معلوما سلفا للمدعى ، لان واجب الاخطار فى هذه الحالة مقرر بنص القانون رغم النص على اعلان معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم فى شأنهم . ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم يكون الحكم المطعون فيه وقد قضى بالغاء تقرير كفاية المدعى عن عام ١٩٧٩ لعدم اخطاره بأوجه النقص فى أدائه طبقا للمادة ٢٩ من القانون قد أصاب وجه الحق فيما قضى به وصدر صحيحا ومتفقا مع أحكام القانون ويكون الطعن فيه على غير أساس متعينا رفضه مع الزام الجهة الادارية المصروفات ..

(طعن ١٢٩٧ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٨٤/٥/١٢)

سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف فى أداء عمله :

قاعـــدة رقم (٥٤)

المبـــدأ :

تقدير درجة المواظبة ـ مسألة تقديرية متروكة للجهة الاداريــة ـ عدم كفاية دفاتر الحضور والانصراف فى هذا الشأن .

ملخص الحـــكم :

ان كشوف الحضور والانصراف ليست وحدها الوعاء الذى يكشف عن درجة مواظبة الموظف أو عدم مواظبته فى عمله فقد يكون الموظف مواظبا على التوقيع فى دفاتر الحضور والانصراف فى المواعيد المقررة تماما ومع ذلك فهو كثير التغيب عن عمله كان يوقع فى دفتر الحضور فى الموعــد المحدد ثم لا يلبث أن يغادر مكتبه فى أثناء ساعات العمل ولذلك كانت مسألة مواظبة الموظف أو عدم مواظبته فى عمله مسألة تقديرية متروكة للجهــة الادارية التى يتبعها الموظف فهى الرقيبة عليه فى حضوره وانصرافه وفى بقائه فى عمله وغيبته عنه بحيث تستطيع الحكم على مدى مواظبته أو عدم مواظبته عن ذلك فى دفاتر الحضور والانصراف وحدها .

(طعن ٨٧٣ لسنة ٤ ق ـ جلسة ١٩٦١/١/١٤)

قاعـــدة رقم (٥٥)

المبـــدأ :

توقيع الموظف على دفاتر الحضـــور والانصراف لا يعنى استحقاقه الدرجة القصوى لعنصر الغياب والتأخير ـ ولا يمنع لجنة شئون الموظفين من الهبوط بتقديرها الى ادنى درجاتها ـ عدم وجود هـــذه الدفاتر لا يقوم سببا لالغاء تقدير اللجنة المذكورة .

ملخص الحـــكم :

انه بالنسبة لعنصرى الغياب والتأخير فانه فضلا عن أن القـانون لم يلزم المصلحة الحكومية باعداد دفاتر لحضور والانصراف فان نص قرار وزير المالية رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ على أن تكون دفاتر الحضور والانصراف من اسس التقدير لا يعنى وجوب اعدادها . ومن ثم فلا يجوز اتخاذ عدم وجود هذه الدفاتر سببا لالغاء تقدير لجنة شئون الموظفين لعنصرى الغيـاب والتاخير كما ذهب اليه الحكم المطعون فيه — اذ أن وجود هذه الدفاتر وتوقيع الموظف عليها لا يجعله مستحقا للدرجة القصوى لعنصرى الغياب والتاخير ولا يمنع من الهبوط بتقديرها الى أدنى درجاتها اذ قد ينصرف الموظف ويتغيب عن عمله ما بين موعدى الحضور والانصراف .

فاذا كانت مصلحة المساحة قد افادت فى خصوصية هذه المنازعة بعدم وجود دفاتر حضور وانصراف . هذا فضلا عن أن طبيعة عمل المدعى وهـو مساعد مفتش مدن تستدعى وجوده خارج المصلحة وبعيدا عنها مما لا يستطاع معه بالتالى التوقيع على دفاتر الحضور والانصراف وذلك لاستحالة حضوره الى المصلحة وانصرافه منها . كما أنه لا يعقل أن ترسل اليه الدفاتر لتوقيعها حيث يعمل فى الحقول البعيدة عن المصلحة وأن ثبوت تغيبه عن عمله مائتين وسبعين يوما — ولو كان ذلك باجازة مرضية — وعدم مروره على مرءوسـيه فى التسعين يوما الباقية من العام الا تسعة وعشرين مرة لما يقطع بصحة التقدير وسلامته .

(طعن ٦٢٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢)

قاعـــــدة رقم (٥٦)

المبـــدأ :

الاجازات — حق للموظف نظمه القانون — كثرتها والحصول عليها فى شتى المناسبات ولمختلف الاسباب تفيد عدم الاهتمام بالعمل الرسمى وعـدم الحرص على تاديته بالدقة المطلوبة وفى الوقت المناسب .

ملخص الحــــكم :

ولئن كانت الاجازات حقا للموظف نظمه القانون الا ان كثرتها وتنوعها وعلى هذا النحو من التعدد والحصول عليها فى شتى المناسبات ولمختلف الاسباب يفيد الإنصراف عن العمل الرسمى وعدم الاهتمام به وعدم الحرص على تادينه بالدقة المطلوبة وفى الوقت المناسب مما لا يستقيم معه حسن سير العمل وانتظامه .

وترتيبا على ذلك اذا ما قررت الجهه الاداريه فى بند المواظبة المقدر له ١٠ درجات وعناصره الفرعية : (١) مدى استعمال الموظف لحقوقه فى الاجازات ومنحته ٤ درجات من ٥ . (٢) احترام الموظف لمواعيد العمل الرسمية ومنحه ٣ درجات من ٥ كان لهذا التقدير مبرره وكان استخلاص الجهة الادارية . لما وصمت به المدعى من ضعف الاشراف على العمل وانه اشراف سطحى لا يستقيم معه حسن سير العمل المصلحى . استخلاصا منضبطا لعدم حرصه على البقاء طوال الوقت لمباشرة عمله بسبب حضوره متأخرا وانصرافه مبكرا ولكثرة أجازاته .

(طعن ١٦١ لسنه ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/١٢/٢٨)

قاعــــدة رقم (٥٧)

المبـــــدأ :

قيام الرئيس المباشر والمدير المحلى بتقدير كفاية أحد العاملين بمرتبة جيد — قيام رئيس المصلحة بتخفيض درجة الكفاية الى ضعيف لمجرد مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن الحضور فى المواعيد الرسمية مما أدى الى تخفيض الدرجات المدونه أمام جميع عناصر تقدير الكفايه — بطلان التقرير — أساس ذلك أن مجازاته بالانذار لتأخره عن مواعيد العمل الرسمية يمكن أن يكــون أساسا لتخفيض الدرجة المقررة لعنصر المواظبة على مواعيد الحضور فقط دون أن يمتد ذلك الى بقية العناصر الاخرى التى يعتد بها فى تقدير مرتبــة الكفاية مثل قدراته وصفاته الشخصية أو عمله وانتاجه طالما أنه لا يوجــد بملف خدمته ما ينهض أساسا لانخفاض مستوى أدائه لعمله ومجموع انتاجه

ملخص الحـــكم :

ومن حيث ان وقائع الدعوى التى سردها الحكم المطعون فيه ، على ما تقدم ايراده آنفا ليس فيها ما يصح أن يستخلص منه ما قال به ، فاستناده اليها لا يؤدى الى النتيجة التى بنى عليها ما قضى به ، ذلك أن تقدير كفاية المدعى وان استوفى مراحله المقرره فى القانون ، ولائحتـه التنفيذية من حيث تحريره من قبل الرئيس المباشر ثم المدير المحلى ومن رئيس المصلحة تم تقريره من لجنة شئون العاملين التى استمسكت بـه أيضا عند نظرها تظلم المدعى منه — الا ان السبب الذى اعتمد عليه رئيس المصلحة فى الهبوط بمرتبة كفايه المدعى الى ضعيف بدلا من درجه جيـد التى قدرها رئيسه المباشر والمدير الرئيس لهما والذى ورد سببه فى التقرير وفى قرارى اللجنة باعتباره مهملا ، وهو ضعيف لكثرة جزاءاته دون بيـان لهذه الجزاءات وماهيتها ، غير منتج فى الدلالة على سلامة هذا التخفيض ، فهى بعقوبة الانذار والشان فيها ان يجزى بها عن الهين من المخالفـات ، ولا يتعلق منها بعمل المدعى فى السنة التى وضع عنها التقدير الا جزاء واحد ، هو كما قرر المدعى ولم تخالف فيه الاداره عن تاخير عن الحضور فى المواعيد العمل الرسميه ولا يتضمن الملف بالنسبة الى السنة السابقه عليها الا آخر ، عن تخلفه فى الدورة التدريبية الخاصة باصابات العمـل التى عقدت من ١٩٦٤/١٠/٣١ حتى ١٩٦٤/١١/٥ ، عن الحضور فـى ١٩٦٤/١١/٢ وعدم انتظامه فى الحضور يومى ٢ و ١٩٦٤/١١/٥ ، واحتسب يوم ١٩٦٤/١١/٢ أجازة عادية له ، طبقا لمـا ورد فى القـرار بمجازاته عن ذلك بالانذار وهو لم يؤثر فى تقديره فى السنة السابقة بدرجة جيد ، والانذار الوحيد اذن المتعلق بعمله عن سنة التقرير،وهو للسبب المتقدم،مما لا يسوغ الهبوط بتقدير درجة كفايته على هذه السنة فى سائر العناصر التى يعتد بها فى الخصوص من عمل واتباع ومن مواظبة وصـفات شخصيـة وقدرات وجميعها مما قدره الرئيس المباشر والمدير المحلى بمرتبة جيد ، بدرجات مجموعها واحد وثمانون ، درجة موزعة على عناصرها المذكورة وهو تقدير يبدو سليما بمراعاة سابق تقديراته فى هذه العناصر فى السنوات السابقة

مما لم يطرأ عليها ما يغيرها فى باقى العناصر . اذ المخالفه المجزى عنهـا بالانذار فى هذه السنة لا تسوغ القول بنقص قدراته وصفاته الشخصيـه التى قدر لها رئيسه والمدير المحلى عشرين درجة من ثلاثين . ولا فى امتدت الى عمله وانتاجه اللذين قدر له فيهما خمسه وخمسون درجة من ستين وهى تتفق فى جملتها مع ما اعتمد لها من تقدير نهائى لهذه العناصر فى السنوات السابقة مما يؤيده أن ملف خدمته وهو المصدر الاساسى الذى نستقى منـه عناصرها لم يتضمن ما يدل على انخفاض مستوى أدائه وعمله ومجموع انتاجه . أو نقصان مدى المامه به أو طروء ما يهبط باستعداده الذهنـى ودرجة تيقظه وحسن تصرفه وهو الملف الذى أوجب الشارع فى المـادة ٢٨ من القانون أن يوضع به كل ما يتعلق بهبوط مستوى العامل خلال السنة بما نصت عليه من أنه فى حالة ما اذا تبين للرئيس أن مستوى أداء عامـل دون المتوسط على أن يلفتنظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل وهو حكم يجعل من هذا الاجراء واجبا تلتزم به الادارة ومخالفتهـا له فى شأنها — على أقل محمل تطبقه أوجه تفسير النصوص وتاويلها . أن يقيم القرينة لصالحه على حسن أداء عمله وهى تبقى ما لم يتم دليـل على العكس وهو ما تعتبر الجهة الاداريه عاجزة عن تقديمه فى واقع هـذه الدعوى لمـا تقدم ايضاحه فلا يبرز الانذار الموقع عليه فى هذه السنـة الانتقاص من تقدير درجة كفايته فى جملة عناصرها اذ هو لا يمس الا عنصرا محددا منها وهو أقل فى الدرجة المقررة له عن سائرها التى تتكون منها أكثر نسبة الدرجات . فلا وجه لتعدى النقص اليها . وهذا الانذار وما سبقه ليس فيه ما يصح أن يعتمد عليه للقول بان ثمة ما يشينه . وما ذهب اليه الحـكم المطعون فيه من أن وقوع هذه المخالفة فى سنة التقرير كاشف عن استمرار انخفاض مستوى أداء العامل . وان حالته لم تتغير فى سنة ١٩٦٥ عمـا كانت عليها فى سنة ١٩٦٤ وما قبلها وهى الدعامة الاساسية والوحيـدة التى قام عليها الحكم . منقوض بما هو ثابت من ملف خدمته من أن تقدير مستوى أدائه فى سابق السنوات لم يكن كذلك بل كان بدرجة جيد فمـا استخلصه غير صحيح . اذا الاستصحاب هنا معكوس . فيقتضى عكس النتيجة التى انتهى اليها . وبذلك فان تعقيب رئيس المصلحة ومن بعـده

لجنة شئون العاملين اقرارا له لا يظهر له وجه اذ استبان مما سلف ان المدعى لم يكن ضعيفا والمفروض مما يطابق الواقع . ان تقدير الرؤساء المباشرين . وهم بحكم اتصالهم المباشر بمرؤوسيهم أقدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفايتهم على اساس تقويم اعمالهم خلال الفترة التى وضع عنها التقدير وتعقيب لجنة شئون العاملين على تقديراتهم يجب ان يكون مبنيا على عناصر ثابتة مما هو وارد بملف خدمة الموظف وان يجرى على ذات العناصر التى ورد عليها تقدير الرؤساء وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقم عليه دليل فى الاوراق . وكى لايهدر مبدأ أساسى يقوم عليه وضع التقارير وهو كونها سنوية ومتعلقة بعمل السنة التى يجرى التقدير على اعمالها خلالها . وقرار اللجنة كأى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا . وهو فى كل عناصره يخضع لرقابة القضاء الادارى .

ومن حيث انه لما تقدم ودون حاجة الى بحث سائر ما أثاره الطاعن من مسائل . يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٥ على اساس تخفيضها الى درجة ضعيف بدلا من جيد غير قائم على سبب صحيح يبرره . ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ ذهب الى غير ذلك قد أخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه، ويتعين لذلك الحكم بالغائه والقضاء فى موضوع الدعوى بأحقية المدعى لطلباته مع الزام المطعون ضدها المصروفات .

(طعن ١٢٠٤ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠)

سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية :

قاعـــــدة رقم (٥٨)

المبـــــدأ :

لا يسوغ قصر تقديـــر عنصر الصفـــات الذاتيـــة للموظف على الرئيس المبـــاشر .

ملخص الحـــــكم :

لا وجه لما ينعى به الطاعن على التقرير المطعون فيه من أن التقديرات التى ادخلها الرئيس الاعلى على تقديرات الرئيس المباشر والمدير المحلى لم تتناول عنصرى العمل والانتاج او العلاقات والسلوك فى العمل بل تناولت عنصر الصفات الذاتية وهى صفات لا يدركها عن يقين الا الرئيس المباشر للموظف أو المدير المحلى بحكم دوام اتصالهما به . لاوجه لذلك اذا ما كـــان المشرع قد ناط بكل سلطة من تلك السلطات تقدير هذا العنصر وغـــيره من عناصر تقدير كفايه الموظف فلا يسوغ قصر تقدير عنصر الصفات الذاتية للموظف على الرئيس المباشر او انزام السلطات الاخرى الاعلى بتقدير الرئيس المباشر لهذا العنصر لما فى ذلك من اهدار للحكمة التى استلزم من أجلهـــا الشارع مرور التقرير بالمراحل الاربع التى نص عليهـــا القانون . فضلا عن أن هذا العنصر ــ شأنه فى ذلك شأن العناصر الاخرى فى التقرير تخضع للتغيير من عام الى اخر والا لما كان ثمة حاجة الى تقريره فى كل عام على حدة .

(طعن ٥٥٩ لسنة ١٣ ق ــ جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤) .

ثامن عشر : سوء سمعة الموظف وأثره على كفايته :

قاعـــــدة رقم (٥٩)

المبـــدأ :

سوء سمعة الموظف ـ اعتباره سببا للنيل من كفاية الموظف فى مدار السنة التى يوضع فيها التقرير ـ الطريق السوى لاثباته أن تضع الادارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قـد استندت اليه فى هذا الصدد أو تحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لاثبات الوقائع التى قام عليها اتهام هذه السمعة ٠

ملخص الحـــكم :

لو صح أن يكون سوء السمعه سببا للنيل من كفاية الموظف فى مدار السنة التى يوضع فيها التقرير فان الطريق السوى هو أن تضع جهـــة الادارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفـين ما يكون قد استندت اليه فى هذا الصدد لتزن المحكمة الدليل بالقســط من عيون الاوراق ٠ او أن تتخذ الجهة الادارية سبيلها فى احالة الموظـف الى المحاكمة التأديبية لاثبات الوقائع التى قام عليها اتهام هذه السمعة كى يحاسب عليها لو صح ثبوتها أما أن تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل بالموظف عقوبة غير واردة بالقانون فأمر فيه انحراف باجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة للقانـون واهدار للضمانات التى وفرهـــا قانون التوظف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه ٠

(طعن ١٠٥٥ لسنة ٧ ق ـ جلسة ١٩٦٤/٥/٢١)

الفصـــل الثـــالث

حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين

أولا : تقدير كفاية الموظف المريض :

قاعـــدة رقم (٦٠)

المبـــدأ :

التقارير السرية التى توضع عن الموظفين ــ تستهدف أساسا تقييـم اعمالهم فى فترة معينة ــ ثبوت أن الموظف لم يؤد عملا فى الفترة التى وضـع التقرير خلالها لامر خارج عن ارادته ــ من ذلك المرض المقعد عن العمل أو القرار الصادر بالوقف عن العمل ــ ليس لجهة الادارة أن تضع تقريرا فى هذه الحالة ــ ليس ثمة من أعمال قد اداها الموظف تصلح أن تكون محلا للتقييم ــ القرار الصادر بتقدير الكفاية فى هذه الحالة ــ مشوب بمخالفة جسيمة تنزل به الى منزلة العـــدم .

ملخص الحـــكم :

ان الاصل أن التقارير التى توضع عن الموظفين لتقدير كفايتهم فى خلال مدة معينة انما تستهدف أساسا تقييم أعمالهم فى خلال هذه الفترة والحكم عليها وعلى كفاية الموظف من خلالها فاذا ثبت أن الموظف لم يؤد عملا فى الفترة التى وضع التقرير خلالها لامر خارج عن ارادته كمرض أقعـــده عن العمل أو قرار صدر بوقفه عن العمل طوال هذه المدة فانه يمتنع على جهة الادارة أن تضع عنه تقريرا فى خلال هذه المدة اذ ليس ثمة أعمال يكون قد اداها لأن تكون محلا للتقييم .

(طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق ــ جلسة ١٩٦٦/٢/١٢)

قاعـــــدة رقم (٦١)

المبـــدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف بسبب مرضه غير جائز ـ يتعين الحكم بالغاء التقدير لانه بنى على غير سبب قانونى .

ملخص الحـــكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يرتب على مرض الموظف النزول بكفايته والحط منها الى درجة ضعيف . هذا الانتقاص الذى يؤثر تأثيرا مباشرا فى ترقياته وعلاواته فيؤدى الى حرمانه من اول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم عنها التقرير على ما تقضى به المـــادة ٣١ويرتب فى النهاية فصله من الخدمة اذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف وفقا لحـــكم المـــادة ٣٢ . وبناء عليه فان الخروج على مقتضى هذه الاحكام والهبوط بكفاية الموظف الى درجة ضعيف بسبب مرضه أمر يخالف حكم القانـــون .

(طعن ٤٩٠ لسنة ١٢ ق ـ جلسة ١٩٦٨/٣/١٦)

قاعـــــدة رقم (٦٢)

المبـــدأ :

تقارير الكفاية عن الموظف فى فترة الوقف وغيرها من الفترات التى لا يؤدى الموظف فيها عملا ما يصلح أساسا لوضع التقرير ـ لا توضع تقارير عن الموظف فى هذه الحالات ويكتفى باثبات السبب الذى حال دون وضعها ـ التقارير التى يعتد بها حينئذ عند النظر فى أحقية الموظف فى الترقية أو العلاوة الدورية ـ هى التقارير السابقة على فترة الوقف أو الاجـــازة المرضية .

ملخص الفتـــوى :

رأت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥٩ انه فى حالة وقف الموظف عن عمله لا يقدم عنه تقرير عن فترة الوقف ويسرى هذا الحـــكم على

غير الوقف من الحالات التى لا يؤدى عنها الموظف عملا يكون أساسا لوضع التقرير عنه ويكتفى فى هذه الحالة باثبات السبب الذى حال دون وضع التقرير وهو وقف الموظف أو غيره من الحالات المماثلة الا أن مصلحة الاموال المقررة أفادت بكتابها رقم ٢-١/١٢٢٥ج٣ المؤرخ ١٩ من اكتوبر سنة ١٩٥٩ أن السيد / .... الكاتب من الدرجة السابعة الكتابية بالمصلحة تقدم بتظلم يلتمس فيه منحه العلاوة الدوريه المستحقة له فى أول مايو سنة ١٩٥٩ والتى حرم منها بسبب تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف فى سنة ١٩٥٨ وانه كان فى أجازة مرضية من ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ الى ٢٥ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ .

ولما كان القانون قد جعل درجه كفاية الموظف المسجلة فى التقرير السنوى أساسا لترتيب آثار قانونية معينة من بينها استحقاق العلاوة والترقية والحرمان منهما فضلا عن صلاحية الموظف للبقاء فى الخدمة . فان عدم وضع تقرير سنوى عن الموظف فى الحالات التى أشارت اليها فتوى الجمعية العمومية يثير التساؤل عن الميعاد الذى يعتد به فى مجال ترتيب الآثار القانونية التى ربطها القانون بدرجة الكفاية المسجلة فى التقرير السنوى . وما اذا كان يؤخذ فى الاعتبار بدرجة الكفاية المسجلة فى التقارير التى وضعت عن سنوات سابقة فى ترتيب مزايا يحل ميعاد استحقاقها فى سنوات تالية .

ولم تعرض الجمعيه فى فتواها لهذه المسألة .

ولهذا عرض الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٥ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أن المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام أو فى أى شهر آخر يصدر بتحديده قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز

او جيث أو مرضى أو ضعيف . وتكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد اخذ رأى ديوان الموظفين » . واستنادا الى هذا النص صدر قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بنموذج التقارير السرية ويتضمن التقرير طبقا لهذا النموذج على عناصر مختلفة تكشف عن حالة الموظف من كافة النواحى المتصلة بأعمال وظيفته .

وتقرير حالة الموظف فى مختلف العناصر التى يقوم عليها التقرير السرى على النحو المشار اليه انما يقوم على أساس عمله وسلوكه خلال الفترة التى تقدم التقرير عنها ، فاذا لم يؤد عملا خلال تلك الفترة كما لو كان موقوفا او مريضا فى اجازة مرضية استطال مداها استحال تقدير عمله ومواظبته على أداء هذا العمل وسلوكه الشخصى وغير ذلك من العناصر التى يقوم عليها التقرير السنوى . ولا يغنى فى هذا الصدد اعداد التقرير على هدى تقاريره السابقة ذلك لانها تسجل حالة الموظف فى فترات اخرى وقد يختلف هذا الحال من فترة لاخرى ، ومن أجل هذا أوجب المشرع تقديم تقرير عن حالة الموظف فى كل عام — والى هذا الرأى انتهت الجمعية العمومية فى فتواها السابقة .

وانه وان استحال وفقا لما تقدم وضع تقرير سنوى عن حالة الموظف الموقوف أو المريض خلال فترة الانقطاع عن العمل . كما لا يجوز اعداد تقرير عنها على هدى التقارير السابقة . الا ان ذلك لا يستتبع اهدار كل اثر لتلك التقارير السابقة عند النظر فى ترقية الموظف أو منحه العلاوات الدورية وانما يعتد بهذه التقارير عند أعمال أحكام المواد ٣١ ، ٣٢ ، ٤٠ و٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك أن المادة ٣١ من القانون المشار اليه والمعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تقضى بأن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه . ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف

حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقيه فى السنه التى قدم فيها التقرير » .

ويستفاد من الفقرة الاخيرة لهذا النص أن المشرع قد رتب على تقديم تقرير درجة ضعيف اثرين مختلفين . أولهما يتناول حق الموظف فى الترقية حيث قضى بحرمانه من الترقيه فى السنة التى قدم فيها التقرير ومقتضى ذلك الا يحرم الموظف من الترقية بسبب تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف الا اذا كان هذا التقرير قد قدم فى ذات السنة التى حل خلالها دوره فى الترقية فان قدم فى غير هذه السنة فلا اثر له على حق الموظف فى الترقية .. والثانى يتناول حقه فى العلاوة الدوريه حيث قضى بحرمانه من أول علاوه دورية يحل موعدها بعد تقديم التقرير . سواء حل هذا الموعد فى ذات السنة التى قدم فيها التقرير أو فى السنة التالية وسواء اظل الموظف قائما بعمله منذ تقديم التقرير عنه الى حلول موعد العلاوة الدورية او تخللت هذه المدة فترة انقطاع عن العمل استطال مداها لمرض او لوقف عن العمل مما يستحيل معه تقديم تقرير عنه خلال هذه الفترة وذلك لان هذه العلاوة ستظل رغم ذلك أول علاوه دورية يحل موعدها بعد تقديم التقرير عنه فيتعين حرمانه منها اعمالا لحكم النص المشار اليه .

أما المادة ٣٢ من القانون رقم ١١٠ سنه ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة فانها تنص على أن « الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجه ضعيف يقدم الهيئة التأديبية لفحص حالته فاذا تبين انه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى تقرر نقله اليها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر أدنى فاذا تبين أنه غير قادر على العمل فصل من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته » .

ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يعهد بالنظر فى امر محدودى الكفاية من الموظفين الذين يقدم عنهم تقريران متتابعان بدرجة ضعيف الى الهيئة التأديبية وجعل لها الخيار فى هذا الصدد بين نقله الى وظيفة أخرى

بذات الدرجه والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه وبين نقله الى كادر أدنى فاذا اختارت الامر الاول ونقل الموظف الى وظيفة أخرى ومارس أعمال هذه الوظيفه ولكنه لم يحرز تقدما فى عمله وظل تقديره بدرجه ضعيف اعتبر هذا التقدير تاليا مباشره للتقريرين الاخيرين المشار اليهما ولو كان بعد فترة انقطاع عن العمل بسبب المرض أو الوقف لم يقدم خلالها تقرير لهذا السبب بحيث لا يكون لهذه الفترة أثر على التقريرين السابقين .

وبالنسبة الى تطبيق المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنه ١٩٥١ على الموظفين الذين لم يوضع عنهم تقرير سنوى بسبب الوقف أو المرض فان هذه المادة تقضى بانه « مع عدم الاخلال بنصوص المادتين ٣٥ و ٤١ اذا قضى الموظف حتى تاريخ نفاذ هذا القانون ١٥ سنة فى درجة واحدة أو ٢٤ سنة فى درجتين متتاليتين أو ٢٨ سنة فى ثلاث درجات متتالية أو ٣١ سنة فى أربع درجات متتاليه اعتبر مرقى الى الدرجه التالية بصفة شخصيه ما لم يكن التقريران الاخيران عنه بدرجة ضعيف » .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع يشترط للافادة من أحكامه الا يكون التقريران الاخيران المقدمان عن الموظف بدرجة ضعيف بحيث لا يستفيد من مزايا النص من بلغ من الضعف هذا الحد وعلى مقتضى ذلك فان الموظف الذى حصل على تقريرين متتاليين بمرتبة ضعيف فى عامين متواليين ولم يقدم عنه فى السنة التالية لانقطاعه عن العمل خلالها بسبب المرض او الوقف عن العمل لا يفيد من مزايا النص المشار اليه ، ومن ثم لا يستحق الترقية الى الدرجة التالية بصفة شخصية .

لهذا انتهى رأى الجمعيه العمومية الى تأييد فتواها السابقه فى الموضوع الصادرة فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٩ وعدم جواز اعداد تقرير عن الموظف عن فترة الوقف عن العمل بسبب مرض أو وقف استطال أمده . وانه يتعين الاعتداد عند النظر فى أحقية الموظف فى الترقية أو العلاوه الدورية أو الحرمان منها بالتقارير السابقة على فترة الوقف أو الاجازة المرضية التى لم يقدم خلالها عن الموظف تقرير لهذا السبب على التفصيل المشار اليه .

(فتوى ٤٩ فى ١٩٦١/١/١٧)

ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقــول :

قاعــــدة رقم (٦٣)

المبـــــدأ :

نقل الموظف الى جهة غير التى قضى فيها الجزء الغالب من السنة — لا يحول دون وضع هذه الجهة التقرير السرى السنوى عنه .

ملخص الحــــكم :

لا اعتداد بما ذهب اليه الحكمان المطعون فيهما من انه لم يكن لمصلحه الضرائب التى نقل اليها المطعون عليه الاول أن تضع التقرير السنوى لاعماله فى سنة ١٩٥٣ لانه لم يكن ضمن موظفيها فى هذه السنة حتى تلمس كفايته عن قرب . ويكون التقرير بعيدا عن الهوى والرغبة الملحة فى ترقيته . لا اعتداد بذلك لان الاصل أن رؤساء الموظف سواء فى الجهة التى تقضى فيها الجزء الغالب من السنة أو الجهة المنقول اليهـــا لا يعتمدون فى تكوين عقيدتهم عن كفاية الموظف على مجرد المعلومات الشخصية فقط . بل يعتمدون أيضا على ما هو ثابت فى الاوراق ، وقد ثبت للمصلحة كفاية المطعون عليه الاول فى عمله بها منذ نقله اليها من هيئة البريد فى ١٣ من ديسمبر سنه ١٩٥٢ . وقامت بترقيته بالاختيار على أساس هذه الكفاية ؛ ومن ثم فليس من المستساغ القول بضرورة أن تستند هذه الترقية التى تمت فى مصلحة الضرائب فى نوفمبر سنة ١٩٥٤ على التقرير السنوى لاعماله فى سنة ١٩٥٣ . التى كان فى أثنائها موظفا فى هيئة البريد .

(طعن ٤٨٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/٧/٢)

قاعـــــدة رقم (٦٤)

المبـــــدأ :

الجهة المختصة بوضع التقرير السنوى عن الموظف المنقول هى الجهة المنقول اليها ـ عدم جواز قياس حالة النقل على حالة الندب أو الاعارة .

ملخص الحـــــكم :

ان المـــادة ٢٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملـــين المدنيين بالدولة تنص على أنه "يجب الحصول على تقرير عن مستوى اداء كل عامل معار داخل الجمهورية أو منتدب من الجهة المعار أو المنتدب اليها اذا طالت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة شهور وفقا لاحكام المادة ٢٩ . ومن ذلك يبين أن هذه المـــادة تعرضت لحالتى الندب والاعارة ومن ثم لا يجوز قياس حالة النقل على أى من هاتين الحالتين . وعلى ذلك فان الجهة التى تختص قانونا بوضع التقرير السرى عن اعمال الموظف المنقول هى الجهة الاخيرة التى يتبعها الموظف حتى ولو قضى فيها مدة تقل عن ثلاثة أشهر اذ أن رؤساءه فى الجهة المنقول اليها لا يعتمدون فى تكوين عقيدتهم عن كفايتـــه على مجرد المعلومات الشخصية فقط بل يعتمدون أيضا على ما هو ثابـــت فى أوراق ملف خدمته وهو ما سبق أن قضت به هذه المحكمة بأن رفضت قياس حالة النقل على حالة الندب المنصوص عليها فى المـــادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن ٢٨٠ لسنة ١٥ ق ـــ جلسة ١٩٧٣/١/٧)

ثالثا : تقدير كفاية الموظف المنتدب أو المعار :

قاعـــــدة رقم (٦٥)

المبـــــدأ :

استقلال الجهة المنتدب اليها بتقرير كفاية الموظف المنتدب اذا زادت مدة الندب عن ستة أشهر بالتطبيق للمادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفى الدولة ــ تعقيب الجهة المنتدب منهـــا على هذا التقدير ــ يجعل التقرير مشوبا بعيب مخالفة القانون .

ملخص الحـــــكم :

اذا ثبت أن المدعى كان منتدبا بالحراسة فان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقرير كفاية المدعى الذى هبط به من درجة ممتاز الى درجة جيد جاء مشوبا بعيبين كلاهما فيه مخالفة للقانون . الاول انه ما دام المدعى كان منتدبا للعمل بالحراسة طوال المدة من ١٩٥٦/١١/٥ الى ١٩٥٨/٩/١ أى اكثر من ستة أشهر فان الحراسة تكون هى الجهة التى يتعين أن تستقل بتقدير درجة كفاية المدعى فى تلك الفترة دون معقب على تقديرها من الجهة المندوب منها ــ وهى ديوان الموظفين ــ وذلك بالتطبيق لصريح نص المـــادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة حيث نصت على أنه « اذا كان الموظف مندوبا للقيام بعمل وظيفة أخرى لمدة لا تزيد على ستة اشهر فى الوزارة أو المصلحة ذاتها وفى وزارة أو مصلحة أخرى . أعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها . مذكرة بملاحظات عنه فى مدة ندبه . ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاصلية ليعتمد عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه . فاذا زادت مدة الندب على ستة اشهر . أعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملهـــا التقرير السنوى . والذى يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاقه بملف

خدمته ، وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى عن المدة المكملة للسنة . ويراعى فى كل ذلك احكام الفقرة الثانية من المـادة ١٢ — واذ كـان الواضح مما سبق بيانه فى معرض تحصيل الوقائع أن التقرير المشـار اليه عرض من جديد على الرئيس المباشر فالمدير المحلى ثم على لجنة شـئون الموظفين بالديوان فان ذلك يكون على خلاف ما يقضى به التطبيق السليم — والعيب الثانى الذى شاب ذلك التقدير هو أن تقديرات ديوان الموظفـين التى صدرت تعقيبا على تقدير الحراسة لكفايه المدعى والتى هبطت بدرجة كفايته من ممتاز الى جيد كان قوامها تحصيص درجات العمل والانتاج من ٦٠ درجة الى ٥٠ درجة بالرغم من أن عمل المدعى خلال الفترة التى صدر عنهـا هذا التقرير كان كله بالحراسة منبت الصلة بديوان الموظفين فلا علاقه أو اشراف للديوان على عمله أو انتاجه خلال تلك المده جميعا ومن ثمفان التخفيض الذى صادف درجة كفاية المدعى يكون قد صدر عاريا عن محله أو سنده وبالتالى يكون قد وقع مخالفا للقانون من هـذه الناحية أيضا ، خصوصا وأن مبدأ سنوية التقرير تحول دون الاعتماد فى تقرير هـذا التخفيض الى التقارير السابقة المقدمة عن أعوام أخرى ، ومع هذا فان ديوان الموظفين ذاته لم ينكر على المدعى أن تقاريره السنوية السابقة على عام ١٩٥٧ كانت كلها بدرجة ممتاز . وتأسيسا على ذلك فان الهبوط بتقدير درجة كفاية المدعى من جانب الديوان يكون قد ورد على خلاف الواقع وعلى غير سند من القانون مما يوجب عدم التعويل عليه أو الاعتداد به .

(طعن ١٩٢٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/٤/١٦)

قاعـــدة رقم (٦٦)

المبـــدأ :

الجهة المختصة بوضع التقارير السنوية عن الموظف المعار هى الجهة الاصلية التى يتبعها .

ملخص الحـــكم :

ان النعى على تقرير سنة ١٩٥٤ بأنه وضع بوساطة جهة غير مختصة بذلك قانونا غير قائم على أساس سليم من القانون لان الجهة التى كان يعمل

بها الطاعن أصلا هى التى تولت وضع التقرير السرى السنوى عن سـنه ١٩٥٤ وقدرت درجة كفايته باحدى وتسعين درجة بعد أن أشادت الجهـة المعار اليها بكفايته ونهوضه بأعماله بصورة ممتازة دون أن تضع تقريرا عنه بالارقام العددية وهو وضع سليم يتفق مع وضع الطاعن باعتبار كونه معارا وليس منتدبا مما استوجب وضع التقرير عنه بوساطة جهته الاصلية على أن توزن كفاية الموظفين بميزان واحـد تحقيقا للمساواة فيما بينهم جميعا حتى لا تتأثر بذلك ترقياتهم الامر الذى لا يتم الا اذا كان تقدير درجات الكفاية يتم بمقياس واحد منضبط ووفقا لنموذج واحد يسرى عليهم جميعا والا لافضى الامر الى وضع شاذ تتأثر به مصلحة الموظفين من ناحية والمصلحـة العامة من ناحية أخرى أما الاستناد الى نص المـادة ١٥ من اللائحة التنفيذيـه بقانون موظفى الدولة فان أحكام هذه المـادة لا تطبق بالاوضاع المنصوص عليها فيها الا فى حالة الندب دون حالة الاعارة وعلى ذلك يكون التقريـر السنوى عن سنة ١٩٥٤ قد جاء سليما مطابقا للقانون .

(طعن ٦٤٣ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٢٠)

قاعـــدة رقم (٦٧)

المبـــدأ :

تحديد الجهة المختصة بتقدير كفاية العامل فى حالة الاعارة أو الندب — الجهة المختصة أصلا بتقدير الكفاية هى الجهة التى يتبعها العامل ولو كان معارا أو منتدبا لجهة أخرى — اختلاف مدلول تقرير مستوى الاداء الـذى تعده الجهة المنتدب او المعار اليها العامل عن التقرير السنوى الذى تعـده الجهة التى يتبعها — التقرير الاول لا يغنى عن التقرير الثانى .

ملخص الحـــكم :

أن الاصل فى تقدير كفاية العامل أن يكون من اختصاص الجهة التى يتبعها باعتبارها صاحبة الولاية فى ترقيته ومنحه علاواته الدورية يستوى فى ذلك أن يكون العامل قائما بالعمل فى الجهة التابع لها أصلا أو معارا او منتدبا منها لجهة أخرى ذلك أن الندب او الاعارة لا يقطع علاقة العامل

بجهة عمله الاصلية ولا يمنع عنها ولايتها عليه فى شئونه الوظيفية فى اطار التنظيم الذى يحكم العلاقة بينهما وهذا الوضع يهيىء للجهة الاصلية أن توزن كفاية عمالها جميعا بميزان واحد تحقيقا للمساواة فيما بينهم حتى لا تتأثر بذلك ترقياتهم الامر الذى لا يتم الا اذا كان تقديرها لكفايتهم يتم بمقياس واحد منضبط يسرى عليهم جميعا ومن ثم فان العدول عن هذا الاصل أو المساس به يتطلب نصا تشريعيا من السلطة المختصة يفصح عنه صراحة وهو ما حدث فى ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حين قضت لائحته التنفيذية فى مادتها الخامسة عشر على أنه « اذا زادت مدة الندب على ستة أشهر أعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب الموظف للقيام بعملها التقرير السنوى والذى يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاقه بملف خدمته وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى عن المدة المكملة للسنة وتأكيدا للاصل المتقدم ذكره قضت هذه المحكمة بأن أحكام المادة ١٥ سالفة الذكر لا تطبق بالاوضاع المنصوص عليها فيها الا فى حالة الندب دون حالة الاعارة .

ومن حيث أن الشارع قد استحدث بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه حكما جديدا فى شأن تقدير كفاية العامل المعار أو المنتدب أورده فى المادة ٣٠ منه والتى يجرى نصها بالآتى : « يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معار داخل الجمهورية أو منتدب من الجهة المعار أو المنتدب اليها اذا طالت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة شهور وفقا لاحكام المادة ٢٩ » .

ومن حيث أنه يستفاد من مقتضى عبارة هذا النص انه قد أوجب على الجهة المعار أو المنتدب اليها العامل تقديم تقرير عن مستوى أدائه لجهة عمله الاصلية اذا طالت مدة الاعارة أو الندب عن ثلاثة شهور ولا مناحة فى أن التقرير عن مستوى أداء العامل الوارد فى هذا النص يختلف عن التقرير السنوى المعنى بحكم المادة ٢٩ من القانون ذاته ولا يغنى عنه ذلك أن وضع التقارير السنوية عن كفاية العامل تختص به وفقا للاصل العام المتقدم ذكره لجنة شئون العاملين بجهته الاصلية للاعتبارات السالف ايضاحها

ومن ثم فانه اذا كانت نية الشارع قد اتجهت الى الخروج عن هذا الاصل العام لنص صراحة على اختصاص الجهه المعار أو المنتدب اليها العامل بوضع التقرير السنوى عن كفايته وانما كل الذى عناه الشارع — حسبما يتضح من مفهوم نص المادة ٣٠ المشار اليها هو تكليف الجهة المعار أو المنتدب اليها العامل بتقديم تقرير عن مستوى أدائه خلال فترة الاعارة أو الندب الى جهته الاصلية لتسترشد بها فى وضع تقريرها السنوى عن كفايته يؤكد ذلك أن نص المادة ٣٠ سالف الذكر يوجب على الجهة المعار او المنتدب اليها العامل أن تقدم تقريرا عن مستوى أدائه اذا طالت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة شهور بمعنى أنه أوجب تقديم هذا التقرير ولو كانت فترة الاعارة أو الانتداب تقل عن سنة أى ولو كانت مثلا أربعة او خمسة أو ستة شهور الامر الذى يقطع بأن التقرير عن مستوى الاداء المعنى بحكم ذلك النص ليس هو التقرير السنوى بمعناه المستفاد صراحة من وصفه القائم به . هذا وقد جاءت المادة ٣٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهى المقابلة للمادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بفقرة جديدة يجرى نصها بالآتى : « وبالنسبة للعامل المجند أو المستدعى للاحتياط يستهدى فى تقرير كفايته برأى الجهة المختصة بالقوات المسلحة » وهذا النص يؤكد الاصل العام الذى يعقد الاختصاص فى تقرير كفاية العامل لجهته الاصلية ولو كان العامل معارا أو منتدبا ما لم يرد نص صريح بالخروج على هذا الاصل على ما نوهت المحكمة ذلك أن العامل المجند أو المستدعى للاحتياط رغم قيامه بالعمل فى غير جهته الاصلية شأنه فى ذلك شأن العامل المنتدب أو المعار فان جهته الاصلية هى التى تضع التقرير السنوى عن كفايته مسترشدة فى ذلك برأى الجهة الاخرى التى يعمل بها .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم تكون لجنة شئون العاملين بوزارة التموين باعتبارها الجهة الاصلية للمدعى هى المختصة بوضع التقرير السنوى عن كفايته عن عام ١٩٦٥ وذلك بعد الحصول على تقرير عن مستوى أدائه من الجهة المعار اليها وهى محافظة الاسكندرية طبقا لحكم المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث أن الاجراء الذى أوجبه المـادة ٣٠ المشار اليها وهو اجراء جوهرى — لم يستوف فى شان تقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٥ — حسبما هو ثابت من الاوراق عان التقرير السنوى المطعون فيه يكـون قد صدر مشوبا بعيب مخالفة القانون حريا بالالغاء .

(طعن ٦٩١ لسنة ١٥ ق — جلسه ١٩٧٣/١٢/٢٢)

قاعـــدة رقم (٦٨)

المبـــدأ :

الجهة المختصة باعتماد التقارير السنويه للعاملين بفروع الوزارات بالمحافظات — قانون نظام الادارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ ينتظم ثلاث فئات من العاملين : فئة موظفى المجالس المحلية القديمة التى ألغيت وحلت محلها المجالس المحلية الجديدة — وفئة موظفى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى السلطات المحلية وكذلك ممثلى فروع الوزارات التى نقلت إختصاصاتها الى هذه السلطات — وفئة موظفى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى الادارة المحلية — أفراد هذه الفئة الاخيرة يلحقون بالمحافظات على سبيل الاعارة الى أن تنقل درجاتهم الى ميزانية الادارة المحلية — اعتماد تقارير كفايتهم من لجان شئون العاملين بالمحافظات التى يعملون بها.

ملخص الفتـــوى :

قبل ١٩٦٥/١١/٣٠ كان المتبع بوزارة الاسكان ان لجنة شـئون العاملين بالديوان العام هى الجهة المختصة بالنظر فى اعتماد التقارير السنوية الخاصة بالسادة العاملين بديوان عام الوزارة والادارات العـامة ومديريات الاسكان والمرافق والمعارين من الوزارة للعمل بمجالس المدن حتى الدرجة الثالثة وجميع هؤلاء العاملين مدرجة وظائفهم بميزانية هذه الوزارة وتضمهم جميعا أقدمية واحدة وتتم ترتيباتهم بمعرفة لجنة شئون العاملين بالوزارة ، واعتبارا من ١٩٦٥/١١/٣٠ صدر القرار الوزارى رقم ١٥٠٠ لسنة ١٩٦٠ بتشكيل لجان شئون العاملين بمديريات الاسكان والمرافق بالمحافظات وتضمن هذا القرار اختصاص اللجان المـذكورة بالنظـر فى الموضوعات الآتية :

١ — النظـــر فى تعيين العاملين لغاية الدرجة السابعة ...

٢ — النظر فى التقارير السنوية واتخاذ ما يلزم بشأنها طبقا لاحكام قانون العاملين وذلك فيما عدا ما يتعلق بمديرى الاسكان ووكلائهم ...

وبتاريخ ١٩٦٨/٢/١٢ صدر القرار الوزارى رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٨ بتعديل القرار الوزارى رقم ١٥٠٠ لسنة ١٩٦٥ بتشكيل لجان شـــئون العاملين بمديريات الاسكان والمرافق بالمحافظات بجعل اختصاصها فى النظر فى التقارير السنوية للعاملين حتى الدرجة الرابعة واتخاذ ما يلزم بشأنها طبقا لاحكام قانون العاملين — أما تقارير العاملين من الدرجة الثالثـــة بالمديريات فترسل الى الوزارة بمجرد اعدادها لاعتمادها من لجنة شـــئون العاملين بالوزارة . وكان الهدف من اصدار هذا القرار الاخير ان ترقيات العاملين الى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها — وهى وظائف قيادية لا ينولاها الا الاكفاء الذين حسنت الشهادة فى حقهم — يجب أن تكون خاضعة لمعيار واحد وتحت رقابة كافية من جانب لجنة شئون العاملين بالوزارة سيما وأن الترقية الى هذه الوظائف تتم بالاختيار للكفاية وهو الامر الذى أوضحته المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فقد نصت على أنه « ...... أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقهـــا فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .

ومنذ صدور القرار رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٨ أصبحت جميع التقارير السنوية الخاصة بالسادة العاملين من الدرجة الثالثة بمديريات الاســـكان والمرافق بالمحافظات تعتمد من لجنة شئون العاملين بالوزارة . وبناء على ذلك وضع السيد مدير مديرية الاسكان والمرافق بالمنيا تقريرا ســـــنويا للسيد المهندس / ... من الدرجة الثالثة — عمارة تخصصية (١) — عن عـــام ١٩٦٨ بتقدير « ممتاز » « ٩٧ درجة » الا أن لجنة شئون العـــاملين بالوزارة قد خفضت التقدير الى « جيد » مستندة فى ذلك الى معلومات اعضاء اللجنة والى سابقة طلب السيد وزير الدولة السابق أبعاده عن محافظة الشرقية للشكوى من تصرفاته . كذلك وضع للسيد المهندس / ... من الدرجة الثالثة — ميكانيكى تخصصية (١) — بمديرية الاسكان ببنـــى

سويف تقريرا عن عام ١٩٦٨ بمعرفة وكيل مديرية الاسكان ببنى سويف بصفته الرئيس المباشر والمدير المحلى وصدق عليه المدير العام للمديرية بصفته رئيسا للمصلحة بتقدير « ٧٨ جيد » ثم اتبعت المديرية المذكورة التقرير الاول بتقرير آخر بتقدير « ٩٨ ممتاز » الا ان لجنة شئون العاملين بالوزارة اعتمدت درجة كفاية السيد المهندس المذكور بتقدير « جيد » طبقا للتقدير الاول للسيد مدير عام الاسكان ولمعلومات اللجنة .. كما وضع للسيد المهندس / ..... من الدرجة الثالثة — ميكانيكى تخصصية (١) — تقريرا عن عام ١٩٦٨ بمعرفة السيد / مدير مديرية الاسكان والمرافق بقنا بصفته رئيسا مباشرا ومديرا محليا ورئيسا للمصلحة بتقدير « ممتاز » — ٩٤ درجة — الا أن لجنة شئون العاملين بالوزارة خفضت هذا التقدير الى « جيد » وذلك لمعلومات اللجنة وسابقة مجازاته باللوم « أيضا وضع للسيدين المهندسين ...... من الدرجة الثالثة — مدنى تخصصية (١) — والمرحوم ...... من الدرجة الثالثة — عمارة تخصصية (١) — تقريران عام ١٩٦٨ وكان الاول قد الحق بعد العدوان بادارة الاتصالات لشئون المحافظات أما الثانى فقد كان ملحقا بمديرية الاسكان والمرافق بالوادى الجديد — وقد اعتمدت اللجنة هذين التقريرين بتقدير « جيد » بالنسبة الى الاول وبتقدير « متوسط » بالنسبة الى الثانى حسبما ورد من الجهات التى كانا يعملان بها فى المدة الموضوع عنها التقرير السنوى .

وكان سند لجنة شئون العاملين بالوزارة فيما أجرته من اعتماد وتخفيض درجات كفاية العاملين المذكورين نص المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وتنص على أن « للجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم ولها أن تعتمدها او تعدلها بناء على قرار مسبب » .

وبتاريخ ١٩٦٩/٥/٢٤ وافق السيد الدكتور الوزير الاسبق على ترقية السادة المهندسين الذين حصلوا على درجة كفاية بتقدير ممتاز الى الدرجة الثانية أما الذين كانت درجة كفايتهم بتقدير أقل من ممتاز — ومن بينهم السادة المهندسين المذكورين — فلم يرقوا الى تلك الدرجة طبقا للمادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالفة الذكر الامر الذى

دعا هؤلاء الى التظلم الى السيد مفوض الدولة للوزارة من تخطيهم فى الترقية الى الدرجة الثانية . وقد انتهى رأى السيد مفوض الدولة للوزارة الى قبول تظلمات السادة المهندسين المذكورين وسحب قرار الترقية واستيفاء التقارير السنوية عن المتظلمين قبل النظر فى الترقية — بواسطة الجهات التى كانوا يعملون بها فى المدة الموضوع عنهم التقرير السنوى عنها . وعند اعادة بحث هذا الموضوع عن طريق ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات افادت بفتواها رقم ٦٢ المؤرخة فى ١٩٧١/١/٤ بذات الرأى الذى انتهى اليه السيد مفوض الدولة ..

ومن حيث انه باستقراء قانون الادارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ الذى تم فى ظله تخطى المتظلمين فى الترقية الى الدرجة الثانية — يتبين أنه ينتظم ثلاث فئات من العاملين . « الفئة الاولى » هم موظفو المجالس المحلية القديمة التى الغيت وحلت محلها المجالس المحلية الجديدة وهؤلاء تنظم شئونهم الوظيفية أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس من قانون نظام الادارة المحلية وتكون للمحافظين بالنسبة لهم الاختصاصات الممنوحة فى قوانين موظفى الدولة للوزراء ووكلاء الوزارات طبقا للمادة ٨٧ من القانون المشار اليه وتنص على أن « تكون للمحافظ الاختصاصات الممنوحة فى قوانين موظفى الدولة للوزراء ووكلاء الوزارات وله أن يفوض فيها بالنسبة الى موظفى مجالس المدن والمجالس القروية بدائرة المحافظة رؤساء هذه المجالس فيما لا يجاوز سلطة رئيس المصلحة » . « والفئة الثانية » هم موظفو فروع الوزارات التى لم تنقل اختصاصاتها الى السلطات المحلية وكذلك ممثلى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى هذه السلطات وهؤلاء يختص المحافظ بالنسبة لهم بما هو منصوص عليه فى المادة السادسة من القانون سالف الذكر والفئة الثالثة « هم موظفو فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى الادارة المحلية ومنها وزارة الاسكان والمرافق وهؤلاء يلحقون بالمحافظات على سبيل الاعارة الى أن تنقل درجاتهم الى ميزانيات الادارة المحلية طبقا لما تنص عليه المادة الرابعة من قانون نظام الادارة المحلية وبمقتضاها « يلحق موظفو فروع الوزارات التى تنقل اختصاصاتها الى السلطات المحلية بالمجالس على سبيل الاعارة ، كما

يحتفظ موظفو مجالس المديريات والمجالس البلدية الحاليون بوضعهم القائم فيما يتعلق بترقياتهم ونقلهم . وذلك كله الى أن يتم نقلهم جميعا الى السلطات المحلية بصفة نهائية » .

ومن حيث ان تقدير درجة كفاية العامل المعار أضحت فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من اختصاص الجهة المعار اليها العامل تطبيقا لنص المادة ٣٠ ويجرى على أنه « يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معار داخل الجمهورية أو منتدب من الجهة المعار أو المنتدب اليها اذا طالت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة أشهر وفقا لاحكام المادة ٢٩ » .

ومن حيث أن تقارير كفاية السادة المتظلمين لم تراع فيها أحكام المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه أذ وضعت بواسطة الرؤساء المباشرين فى الجهات التى يعملون بها وكان يجب أن تعتمد هذه التقارير من لجان شئون العاملين بالمحافظات التى يعملون بها وهو الامر الذى يتحقق اذ قامت لجنة شئون العاملين بالوزارة بتقدير درجة كفاية المتظلمين وبهذه المثابة يكون عملها غير مستند الى أساس من القانون ويتعين التقرير ببطلانه وبطلان الترقيات التى تمت على أساس من هذه التقارير الباطلة مما يتعين معة سحب قرار الترقية المتضمن تخطى هؤلاء العاملين فى الترقية الى الدرجة الثانية واستيفاء التقارير السنويه عن المتظلمين بواسطة الجهات التى كانوا يعملون بها فى المدة الموضوع عنهم التقرير السنوى عنها . واذ انتهى رأى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة الى هذه النتيجة يكون قد جاء متفقا وحكم القانون .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد فتوى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات وذلك بسحب قرار الترقية المتضمن تخطى السادة المذكورين فى الترقية الى الدرجة الثانية واستبقاء التقارير السنوية عن المذكورين بواسطة الجهة التى كانوا يعملون بها فى المدة الموضوع التقرير السنوى عنها .

(ملف ١٤٦/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٣)

رابعـــا : تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب :

قاعـــدة رقم (٦٩)

المبـــدأ :

تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب فى جهة غير المصلحة التابـــع لها — رجوع مصلحته الى هذه الجهة لاخذ رأيها فى هذا الشأن — من قبيل الاستئناس لا الالزام — أخذ رأى هذه الجهة لا يعنى الزام المصلحة بوضـــع النهاية الكبرى للموظف فى كل خانات التقرير .

ملخص الحـــكم :

لا حجة للقول بأن التقرير الذى لم يؤخذ فيه رأى الجهة التى كـــان يدرب بها المدعى حلال بعثته بالولايات المتحدة ما دام أن أخذ الرأى انمـــا هو على سبيل الاستئناس وقد انتهى التقرير الى تقدير كفايته بتســـعين درجة وهى من درجات الامتياز ولا الزام على المصلحة عند استئناســـها برأى الجهة التى كان يدرب بها ان تقدر له النهاية الكبرى فى كل خانـــة من الخانات والا انقلب الوضع من الاستشارة الى الالزام وهو أمر لا يسـوغ التمسك به لتقدير البطلان لهذا السبب وحده .

(طعن ٦٤٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

خامســـا : تقدير الموظف الموفد فى أجازة دراسية :

قاعـــدة رقم (٧٠)

المبـــدأ :

وجوب الاعتداد بآخر تقرير سرى وضع عن كفاية العامل قبل ايفاده فى اجازة دراسية واعمال آثاره فى كافة مجالات العمل الوظيفى ـ لا يجوز الاخذ بتقارير مكتب البعثات فى البلد الموفد اليها العامل بديلا عن تقرير الكفايـة الذى يوضع عن العامل بمعرفة الجهة التى يعمل بها ـ أساس ذلك ان لكـل من التقارير السرية وتقارير البعثات مجاله الذى يمتد به ولا يجوز اقحـام أى من النوعين فى غير ما شرع له .

ملخص الفتـــوى :

ان القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم البعثات والاجازات الدراسية والمنح هو قانون بتنظيم أحكاما خاصة . مغايرة لتلك التى ينتظمها قانون العاملين المدنيين بالدولة فهو ينظم شئون المبعوثين والموفدين فى اجازات دراسية أو فى منح ويخضعهم لاحكام تتصل بشئون الدراسـة الموفدين من أجلها ولا شأن لها بشئونهم الوظيفية ، فاذا كان عضو الاجازة الدراسية يخضع لاشراف مكتب البعثات فى البلد الموفد فيها ، ويقـدم عن مسير دراسته وتقدمها وسلوك العضو تقرير من المكتب المذكور . فانـه لا يمكن الاخذ بهذا التقرير كبديل عن تقرير الكفاية الذى يوضع عن العامـل بمعرفة الجهة التى يعمل بها لما بينهما من اختلاف فى العناصر التى يقـوم عليها كل منهما ، وتباين الآثار المترتبة عليهما . وفضلا عن ذلك فان التقرير السرى عن العامل هو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مآلا فى الترقية أو فى منح العلاوة أو فى خفض الدرجة أو المرتب أو فى النقل الى كـادر ادنى أو فى الفصل من الوظيفة . ولا ريب أن قرارا هذه طبيعته وتلك

خطورته التى من أجلها رسم الشارع مراحل اصـداره وحدد اجراءاته وأوضاعه . وأحاطه بسياج من الضمانات حماية للعامل من الاهـواء والاغراض . لا يسوغ أن يغنى عنه بديل . مهما تفوق العامل وشهد له بالامتياز فى تقارير البعثات أثناء الاجازة الدراسية . اذ لا ينهض ذلك على الامتياز فى أداء واجبات الوظيفة الذى يقوم على عديد من العناصر التى حددتها نماذج التقارير السرية عن العاملين على نحو يتفق ومتطلبـات المجموعـات الوظيفية المختلفة . وطالما أن العامل الموفد فى اجازة دراسية لا يؤدى عملا ما طوال مدة أجازته . وما دام أن المسلم به أن التقارير السرية انما توضع عن العاملين لتقدير كفايتهم خلال مدة معينة بحيث تستهدف أساسا تقييم اعمالهم خلال هذه الفترة ، وان لكل من التقارير السرية وتقارير البعثات مجاله الذى يعتد به بحيث لا يجوز اقحـام أى من النوعين فى غير ما شرع له ، فمن ثم فانه يمتنع على جهة الادارة وضع تقرير عن العامـل خلال مدة الاجازة الدراسية . اذ ليس ثمة أعمال يكون قد أداها حتى تكون محلا للتقييم .

ومن حيث انه متى كان ذلك ، وازاء ما اطرد عليه افتاء الجمعيـه العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من وجوب الاعتداد بالتقارير السريـة السابقة على الوقف أو المرض الطويل وفى غير ذلك من الحالات التـى لا يؤدى عنها العامل عملا . فلا مناص من القول بوجوب الاعتـداد بآخر تقرير سرى وضع عن كفاية الدكتور . . . . . . فى العمل قبل ايفاده فى أجازة دراسية وأعمال اثارة فى كافة مجالات العمل الوظيفى دون تلك التقارير التى وضعها مكتب البعثات فى فترة ايفاده الى فرنسا .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى وجوب الاعتداد بآخر تقرير سرى وضع عن كفاية الدكتور . . . . . قبل ايفاده فى أجـازة دراسية الى فرنسا .

(ملف ٣٢٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/٥/٢٢)

سادســا : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل :

قاعـــدة رقم (٧١)

المبـــدأ :

تقرير سنوى ــ عدم تقديمه فى حالة الوقف عن العمل وفى الحالات المماثلة .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظـــام موظفى الدولة على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام أو فى أى شهر آخر يصدر بتحديده قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيـــد أو مرضى أو ضعيف .

وتكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع التى يقررهـــا وزير المـــالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » واستنادا الى هذا النص صدر قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى ٣ من نيسمبر من هذا العام بنموذج التقارير السرية ويقوم التقـــرير طبقا لهذا النموذج على عناصر محنفة تكشف عن حالة الموظف فى كافـــة النواحى المتصلة بأعمال وظيفته بحيث تحـــدد مدى صلاحيته واهليتـــه وكفايته فى النهوض بهذه الاعمال وقدرت لهذه العناصر درجات مختلفـــة مجموعها مائة درجة منها ٦٠ درجة للعمل والانتاج وقسمت هذه الدرجـــات نصفين نصف للالمام بالعمل ومدى الاستفادة من التدريب والنصف الآخـــر للسرعة والانتاج ثم عشر درجات للمواظبة وقسمت نصفين نصف لمدى استعمال الموظف لحقوقه فى الاجازات والنصف الآخر لمدى احترامه لمواعيد العمل الرسمية ثم عشرون درجة للصفات الشخصية ومنها المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى ثم عشر درجات للقدرات ومنها الاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتيقظ ، وتحدد درجة الكفاية على أساس ما يحصـــل عليه الموظف من هذه الدرجات فاذا حصل على أقل من ٥٠ درجة فهـــو

ضعيف واذا حصل على درجات بين ٥٠ - ٧٥ فهو مرضى و من ٧٦ الى ٩٠ فهو جيد وان حصل على أكثر من ٩٠ درجة فهو ممتاز وقد ورد بالبند الخامس من الملاحظات والتوجيهات الواردة بالنموذج انه فى حالة تقدير كفاية الموظف بمرتبة ضعيف أو ممتاز فانه يتعين أن يؤيد هذا التقرير بأسانيد تعززه مستمدة من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير وذلك نظرا لما لهاتين المرتبتين من أثر فى مستقبل الموظف هبوطا وصعودا .

وتقدير حالة الموظف فى مختلف العناصر التى يقوم عليها التقرير السرى على النحو المشار اليه فى القواعد المتقدمة انما يقوم على أساس عمله وسلوكه طيلة الفترة التى تقدم التقرير عنها ويستمد هذا التقرير مما أسفرت عنه حالة الموظف فى قيامه بأعباء وظيفته فاذا لم يؤد عملا خلال تلك الفترة كما لو كان موقوفا أو مريضا فى اجازة مرضية استطال مداها امتنع بذلك تقدير عمله ومواظبته فى هذا العمل وسلوكه الشخصى وغير ذلك من العناصر التى يقوم عليها التقرير السنوى عن حالته وانهار الاساس الذى يقوم عليه هذا التقرير ويستحيل عندئذ اعداده . ولا يغنى فى هذا الصدد اعداد تقرير على هدى تقاريره السابقة ذلك لانها انما تتضمن تقدير حالة الموظف فى فترة أخرى وقد يختلف حال الموظف من فترة لاخرى وتلك هى الحكمة التى أوجب المشرع من أجلها تقديم تقرير عن حالة الموظف فى كل عام .

ويخلص مما تقدم أن اعداد التقرير السنوى عن حالة الموظف يمتنع ويستحيل متى كان موقوفا عن عمله خلال الفترة التى يقدم عنها التقرير ويسرى هذا الحكم فى الحالات المماثلة حيث لا يؤدى الموظف عملا يكون أساسا لاعداد التقرير عنه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أنه فى حالة وقف الموظف عن عمله لا تقدم عنه تقارير عن فترة الوقف ويسرى هذا الحكم على غير الوقف من الحالات التى لا يؤدى عنها الموظف عملا يكون أساسا لوضع التقرير عنه ويكتفى فى هذه الحالة باثبات السبب الذى حال دون وضع التقرير وهو وقف الموظف أو غيره من الحالات المماثلة .

(فتوى ٧٧٣ فى ١٩٥٩/١١/٩)

سابعا : تقدير كفاية الموظف المستدعى بالقوات المسلحة :

قاعدة رقم (٧٢)

المبدأ :

المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط تقضى بأنه استكمالا لملفات الخدمة المدنية لضباط الاحتياط الذين يستدعون للخدمة بالقوات المسلحة يحرر قادتهم عنهم التقارير المدنية اللازمة طبقا للنظم المقررة فى هذا الشأن وترسل التقارير الى جهات عملهم المدنية — مقتضى ذلك النص ان الجهة التى يستدعى اليها ضابط الاحتياط تكون هى المختصة بوضع التقارير المتعلقة بخدمته المدنية خلال فترة الاستدعاء بجانب اختصاصها بوضع التقارير العسكرية — التقارير المدنية المشار اليها فى هذه المادة هى التقارير السرية التى يمتد بها عند اجراء الجهة المدنية حركة الترقيات للعاملين بها .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط تنص على أنه استكمالا لملفات الخدمة المدنية لضباط الاحتياط الذين يستدعون للخدمة بالقوات المسلحة يحرر قادتهم عنهم التقارير المدنية اللازمة طبقا للنظم المقررة فى هذا الشأن وترسل التقارير الى دوائرهم المدنية عن طريق ادارة كاتم أسرار حربية ، وهذا النص صريح فى أن الجهة التى يستدعى اليها ضابط الاحتياط هى صاحبة السلطة فى وضع التقارير المتعلقة بخدمته المدنية بالاضافة الى التقارير المتعلقة بخدمته العسكرية التى أشارت اليها المواد ٢٠ ، ٢٤ ولا حجة فيما ذكره حكم محكمة القضاء الادارى من أن المشرع اذ وصف التقارير التى تقدم عن ضابط الاحتياط بأنها تقارير مدنية ولم يذكر انها التقارير السرية التى درج على استعمالها فى قوانين التوظف قد دل على أن الاختصاص بوضع

التقرير السرى هو للجهة المدنية التابع لها المستدعى — لا حجة فى ذلك لان وصف التقرير بأنه مدنى جاء لتكميل ما يعد عن المستدعى من تقارير عسكرية ولان التقارير المدنية اللازمة طبقا للنظم المقررة لن تكون سوى التقارير السرية التى تفرضها هذه النظم ومثل هذه التقارير يعدها القادة عن المستدعين سواء كانوا بالاستدعاء وقت موعد اعداد هذه التقارير أو كان أحد منهم قد قضى اغلب السنة بالاستدعاء وهذا الحكم يستفاد من نص المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى نصت على انه « اذا كان الموظف مندوبا للعمل بقيام وظيفة أخرى لمدة تزيد عن ستة أشهر فى الوزارة أو المصلحة ذاتها أو فى وزارة أو فى مصلحة أخرى اعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للعمل بها مذكرة بملاحظاته عنه فى مدة ندبه . ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاصلية ليعتمد عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه فاذا زادت مدة الندب على ستة أشهر أعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها التقرير السنوى والذى يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاقه بملف خدمته . وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى ، وهو ما تفيده أيضا المادة ٣٠ منه التى نصت على وجوب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معار داخل البلاد أو منتدب من الجهة المعار اليها اذا طالت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة أشهر وفقا لحكم المادة ٢٩ وهى المادة التى نصت على وضع التقارير فى سنة ميلادية وعلى أساس تقدير كفاية المدعى بالمراتب الواردة به وكتابتها على التقارير وطبقا للاوضاع المشار اليها فيها » وهو ما يتعين أعمال مقتضاه فى شأن المستدعى للخدمة فى القوات المسلحة من ضباط الاحتياط أيضا . لان الموجب لهذا الحكم متحقق فى شأنهم وهو مقرر بمجموع أحكام القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد ضباط الاحتياط . فيما تعلق بأوضاعهم خلال مدة الخدمة فيها بالنظر الى علاقتهم بوظيفتهم المدنية . واذ تعتبر مدة العمل فى القوات المسلحة بمقتضى الاستدعاء مدة خدمة فعلية فى جهات عملهم الاصلية ويتقاضون منها كافة مرتباتهم ويستحقون علاواتهم وكذا الترقيات

التى تجرى فيها بل انه تكون لهم الافضلية فيما كان منها بالاختيار . عند التساوى مع غيرهم من موظفيها (المادة ٣١ و ٦٧ و ٦٨) .

ومن حيث ان الثابت من أوراق الطعن أن المدعى كان يستدعى للعمل بالقوات المسلحة ضمن الضباط الاحتياط من ١٩٥٦/١/١٨ الى ١٩٦٤/٩/١٨ حيث عاد الى عمله لوزارة الخزانة مفتشا بالمراقبة المالية بقنا ومن ثم فانه عند تقدير درجة كفايته عن عمله خلال هذه السنة يجب أن يعتد بما قررته جهة عمله بالقوات المسلحة من اعتباره بدرجة ممتاز فى التقرير الذى وضعته عن كفايته فى هذه السنة .

ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم يكون تخطى الطاعن فى الترقية بالقرار المطعون فيه غير قائم على سبب يبرره ، لانه قد تحقق فى شأنه المناط الذى جرت الترقيه على أساسه وهو الحصول فى عام ١٩٦٤ فى تقدير كفايته عنه على درجة ممتاز مع انتفاء سائر ما يصح أن يتخذ سببا لتخطيه . على ما يبين من ملف خدمته . ومن ثم يكون القرار المذكور قد خالف القانون . فيتعين لذلك الغاؤه بالنسبة اليه وهو ما كان يجب على محكمة القضاء الادارى ان تقضى به . واذ لم تفعل وقضت برفض دعواه على غير أساس فيكون حكمها غير صحيح ، مما يتعين معه القضاء بالغائه وبالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الثانية الادارية مع الزام الجهة المدعى عليها المصروفات .

(طعن ١٧ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠)

الفصـــل الرابــــع

النظر فى أمر من يحصل على تقريرين أو
أكثر بمرتبــة ضــعيف

أولا : الاحالة الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب :

قاعــــدة رقم (٧٣)

المبــــدأ :

تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجه ضعيف ــ عرض أمره على الهيئة التى يشكل منها مجلس للتأديب للبت فى أمره على النحو المقرر فى المــادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ ــ الحكمه من أسناد ذلك الى الهيئة المذكورة دون لجنة شــئون الموظفــين .

ملخص الحــــكم :

ان نص المــادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة (معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢) صريح فــى اسناد الاختصاص الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب فيما يتعلــق بفحص حالة الموظف المقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف والبت فى أمره ، سواء بالاكتفاء بتوجيه تنبيه اليه بتحسين حالته أن آنست فيه المقدرة على ذلك ، أو بتقرير نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها . مع حرمانه من أول علاوة دورية نتيجة لتقديم هذين التقريرين عنه ، أو بفصــله من الخدمة اذا ما قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف . واذا كان الشارع لم يقرر هذا الاختصاص لمجلس التأديب ذاته . بل للهيئة التى يشكل منهــا هذا المجلس ، فانه لم يسنده الى لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة

التابع لها الموظف . وفى هذا المعنى الخروج بحالة الموظف المقدم عنه تقريران متتاليان أو ثلاثة تقارير بدرجة ضعيف عن مجرد كونها مسألة عادية مما يتعلق بشئون الموظفين الداخلة فى اختصاص تلك اللجنة ، اذ أن الموظف الذى ينطبق عليه حكم المـادة ٣٢ اما أن يكون ضعفه المسجل عليه فـى التقارير راجعا الى اهماله وتقصيره فى اداء واجبـات وظيفته . فيكون عرض أمره على الهيئة التى يشكل منها مجلس التاديب — والحـالة هذه — أمرا طبيعيا ، واما ان يكون ضعفه راجعا الى عجز فى استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة معينة وقد يكون صالحا لوظيفة أخرى، أو بالنسبة الى الوظائف كافة . وهذه الحالة — وان لم تكن فى الاصـل من طبيعة التأديب اذا لم يكن الموظف قد ارتكب ذنب التقصير فى عمله ولكن استعداده وتكوينه هو الذى لا يرقى به الى المستوى المنطلب للوظيفـة المنوط به القيام باعبائها — الا أنه نظرا الى خطورة الاثر الذى حدده القانون الذى يستهدف له الموظف فى هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف المقصر فى واجبه المسجل عليه تقصيره ضعفا فى التقارير ، فقد أراد الشارع أن يكفل ضمانة مماثلة لكل من هذا وذاك ، ما داما معرضين لنفس النتيجة .

(طعن ١٧١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

قاعـــدة رقم (٧٤)

المبـــدأ :

حصول الموظف على تقريرين متتالين بدرجة ضعيف — احالته الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته وتقرير ما تراه وفقا لنص المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — انفراد الحالات الواردة بهـذا النص بطابع خاص ليست له طبيعة التأديب ، وأن كفلت له ضماناته وتساوت معه فى بعض الآثار — عدم جواز الطعن فى القرارات الصادرة من الهيئـة المشكل منها مجلس التأديب أمام مجلس التأديب الاستئنافى .

ملخص الحـــكم :

أن المـادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ٪ الوارد فى الفصل الثالث من الباب الاول من هذا القانون وعنوانه

« التقارير عن الموظفين وترقيتهم وعلاواتهم ورواتبهم » كانت قبل تعديلها القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ النص على أن الموظف الذى يقدم عنه تقريران شئون الموظفين بالوزاره أو المصلحة لدرجه الكفاية التى يستحقها كل موظف والناشر بذلك فى ملف خدمته . وفى سجل الموظفين . ثم استحدث القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ النص على ان الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يحال الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته . فاذا تبين لها أنه قادر على تحسين حالته وجهت اليه تنبيها بذلك وألا قررت نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع باعبائها . فاذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف يفصل من الخدمة ويترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن موظف بدرجة ضعيف عدم استحقاقه لاول علاوة دورية وأصبحت تقضى بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بان الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم للهيئة المشكل منها مجلس التاديب لفحص حالته فاذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتب او مع تخفيض درجته أو مرتبه. او نقله الى كادر أدنى فاذا تبين لها أنه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش او المكافأة .. وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته . ويؤخذ من التطور التشريعى لنص المادة ٣٢ آنفة الذكر ان حكمها كان فى البداية مقصورا على تقدير درجة كفاية الموظف وبيان أدائه ثم ارتبط بفكرة الكفاية هذه عند أول تعديل علاج حالة ضعفها المتكرر المسجل على الموظف بتقريرين سنويين متتاليين . وانحصر هذا العلاج فى تنبيه توجهه الى الموظف الهيئة التى يشكل منها مجلس التاديب والتى يناط بها فحص حالته اذا ما تبين لها انه قادر على تحسينها او نقله الى وظيفة اخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها . او فى فصله من الخدمة اذا ما قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف واصبح ميئوسا من صلاحيته لأى عمل . وقد ذكر المشرع أن الموظف فى هذه الحالة يحال الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التاديب وذلك كضمانة لقدرتها من حيث التخصص على فحص حالته وتوجيهه وتقرير صلاحيته ولم يشأ أن تكون الاحالة الى مجلس التأديب ذاته كهيئة لها ولاية التاديب والعقاب لينفى عن هذا الوضع طابع التأديب البحت.

وآية ذلك انه خول الهيئة المذكورة فى حالة وجود تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف اما الاكتفاء بمجرد استحثاث الموظف على تحسين حالته واستنهاض همته اذا آنست فيه المقدرة على ذلك . واما تقرير نقله الى وظيفة اخرى يستطيع النهوض بمسئولياتها دون تخفيض فى درجته أو مرتبه أو فى الكادر الذى ينتمى اليه ، مع حرمانه بقوة القانون من اول علاوة دورية ، وليس هذا أو ذاك من الجزاءات التأديبية فى شىء . ثم تدرج المشرع بعد ذلك فى التعديل الثانى امعانا فى رعاية صالح الوظيفة العامة فخول الهيئة المشكل منها مجلس التأديب نقل الموظف المقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف الى الوظيفة التى يكون قادرا على الاضطلاع بأعبائها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر أدنى . وكذلك فصله من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش او المكافأة اذا تبين لها انه غير قادر على العمل . وعلى الرغم مما انطوى عليه هذا التعديل من تشديد عن سابقه فان الشارع لم يخرج فيه عن نطاق الفكرة التى بدأها فى التعديل السابق . وهى المغايرة بين وضع الموظف الضعيف وبين أوضاع التأديب وطبيعته ، تلك المغايرة التى حدت بالشارع الى ايراد المادة ٣٢ فى الفصل الثالث من الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تحت عنوان « التقارير عن الموظفين وترقيتهم وعلاواتهم ورواتبهم » ، فى حين أن المواد الخاصة بالتأديب وهى المواد من ٨٤ الى ١٠٦ وردت فى الفصل السابع من هذا القانون تحت عنوان « تأديب الموظفين المعينين على وظائف دائمة » . وتناولت اجراءات التأديب والعقوبات التأديبية وطرق التظلم منها . ذلك أن ضعف الموظف المسجل عليه فى التقارير المتتالية قد لا تكون انعكاسا لاهماله وتقصيره فى أداء واجبات وظيفته ، الامر الذى تتكفل النصوص الخاصة بالتأديب بترتيب الجزاء عليه ، وانما قد يكون راجعا الى عجز فى استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة معينة . وقد يكون صالحا لوظيفة أدنى بالنسبة الى الوظائف كافة . وهذه الحالة ليست من طبيعة التأديب ما دام الموظف لم يرتكب ذنب التقصير فى عمله أو الاهمال فى واجبات وظيفته ، ولكن استعداده وتكوينه وطاقته فى الانتاج وفهمه للمسائل وتصريفه للامور هو الذى لا يرقى به الى المستوى المتطلب من الكفاية والاهلية للوظيفة المنوط به القيام بأعبائها الا أنه نظرا الى

خطورة آلاثر الذى حدده القانون والذى يستهدف له الموظف فى هــذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف المقصر فى واجبه فقد أراد الشارع أن يكفل له ضمانة بعرض امره على هيئة قضائية هى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لمنحه فرصة لفحص حالته أمامها بوصفها هيئة فحص لتقـــدير صلاحيه الموظف ـــ لا هيئة عقاب وتأديب . وقد جــاء فى المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٥٧٦ لسنة ١٩٥٣ « كذلك استبدلت بالمــادة ٣٢ مادة جديدة تقضى باحالة كل موظف يحصل على تقدير ضعيف فى سنتين متتاليتين الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التاديب باعتبارها هيئة صلاحية .. وهــذا ضمان جديد للموظف قصد به اعطاؤه الفرصة لمناقشة درجة كفايتــه أمام هيئة قضائية وذلك لمجابهه السرية التى فرضت على التقارير » . وتقدير الصلاحية الذى ينتهى الى مجرد نقل الموظف من عمل الى آخــر دون خفض أو تنزيل فى الدرجة أو المرتب أو الكادر هو اجراء مستقل عن التأديب فى طبيعته وفى آثره .. وهو أيضا كذلك اذا ما انتهى الى فصلــه من وظيفته اذا كان غير قادر على العمل لكون هذا حقا أصيلا للادارة تملكــه بغير الطريق التأديبى فى حالة عدم صلاحية الموظف للنهوض بأعباء الوظيفة العامة وتبعاتها تحقيقا لحسن سير العمل فى المرافق العامة . واذا كانت الحالات التى تدخل فى حــكم المــادة ٣٢ من قانون نظام موظفى الدولة تنفرد بهذا الطابع الخاص الذى ليست له طبيعة التأديب وان كفلت لها ضماناته واستوت معه فى بعض الآثار وكان الشارع لم ينص على أن القــرار الصادر بالتطبيق لهذه المــادة يكون قابلا للطعن فيه . وكان الحق فى الطعن لا ينشــأ الا بنص يقــرره ، والخصـــومة فى الطعـــن اســـتثناء لا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه فان الاحكام الخاصة بالطعـــن فى القرارات الصادرة من المجالس أو المحاكم التأديبيـــة الابتدائيـــة لا تسرى بالنسبة الى تلك الصادرة بالتطبيق للمادة ٣٢ آنفة الذكر . ومن ثم فان استئناف مورث الطاعنين للقرار الصادر فى ٢٨ من يناير سنة ١٩٥٨ من الهيئة المشكل منها مجلس التأديب بمحكمة أسيوط الابتدائية والقاضى بعزله من وظيفته مع حفظ حقه فيما عساه يكون مستحقا له من معاش ومكافأة . أمام مجلس التأديب الاستئنافى لموظفى وزارة العدل يكون غير جائز القبول .

(طعن ١٥٧٦ لسنة ٦ ق ـــ جلسة ١٩٦٢/٦/٢)

ثانيا : ليس من ولاية المحكمـة التأديبية التى حلت محـل الهيئة المشـكل منها مجلس التأديب التعقيب على تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف ما دام لم يلغ أو يسحب من جهة الاختصاص .

قاعـــدة رقم (٧٥)

المبـــدأ :

ليس للمحكمة التأديبية أن تعقب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى طالما لم يلغ التقرير من قضاء الالغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح الا أن يكون قد قام به وجه من أوجه انعدام القرار الادارى ـــ أساس ذلك ان المحكمة التأديبية ليست فى هذا المجال محكمة الغاء .

ملخص الحـــكم :

ان المحكمة التأديبية فى ولايتها التى خلفت فيها الهيئة المشكل منهـا مجلس التأديب فى مجال أعمـال حكم المـادة ٣٢ من القـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ليست محكمة الغاء ومن ثم فهى لا تملك التعقيب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى الذى يعرض عليها طالما لم يلغ التقرير من قضاء الالغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح الا ان يكون قد قام بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الادارى .

(طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق ـــ جلسة ١٩٦٥/٤/١٧)

قاعـــدة رقم (٧٦)

المبـــدأ :

محكمة تأديبية ـــ ولايتها التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المـادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ ـــ منوط بفحص حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف ، وانزال حكم هذه المـادة ، بعد اجراء الموازنة والترجيح وتوخى الملاءمة بين حالته والمركز الذى يوضع فيه ـــ التعقيب على تقدير الكفاية الواردة فى التقريرين السنويين لا يدخل فى ولاية هذه المحكمة ، طالما لم يلغ التقرير من قضاء الالغاء المختص أو يسحب اداريا ، الا اذا قام به وجه من أوجه انعدام القرار الادارى .

ملخص الحـــــكم :

ان المحكمة التأديبية فى ولايتها التى خلفت فيها الهيئة المشكل منهـــا مجلس التاديب فى مجال اعمال حكم المـــادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ منوطه بما نصت عليه هذه المـــادة — وهو فحص حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف . فاذا تبين لها أنه قادر على الاضطلاع باعباء وظيفة اخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتـــب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر ادنى . فاذا تبين لهـــا أنـــه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة. وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجـــة ضعيف فصل من وظيفته — فالمحكمة التاديبية اذن فى ولايتهـــا هذه ليست محكمة الغاء . ومن ثم فهى لا تملك التعقيب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى الذى يعرض عليها . طالما لم يلغ التقرير من قضاء الالغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح . الا أن يكون قد قام بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الادارى كما سلف البيان .

ولا حجة فى الاعتراض بان منع المحكمة التاديبية فى المجال ســـالف الذكر من التعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير السنوية التى تعرض عليها من شأنه أن يجعل مهمتها آلية محضة لا حجة فى الاعتراض بذلك لأن المشرع لم يجعل المحكمة التاديبية ذات سلطة مقيدة فى حدود انـــزال حكم القانون على الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف . وانما ناط بها فى هذه الحدود فحص حالة الموظف وان تقدر بعد ذلك الفحص ما اذا كان قادرا على الاضطلاع باعباء وظيفة أخرى أو أنه غير قـــادر على العمل . كما أنها — اذا ما قدرت انه قادر على الاضطلاع بأعبـــاء وظيفة أخرى — تدر ما اذا كان ينقل الى الوظيفة الاخرى بذات الدرجـــة والمرتب أو انه ينقل مع خفض درجته أو مع حفض مرتبه أو مع نقله الى كادر أدنى . وكل اولئك واضح الدلالة فى نفى وصف الآلية عن عمل المحكمة التأديبية فى حدود انزال حكم المـــادة ٣٢ المشار اليه ودون أن تقوم بالتعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير السنوية . فهو عمل لا بد فى أدائـــه من أعمال الفكر والتقدير واجراء الموازنة والترجيح وتوخى الملاءمة بين حالة الموظف والمركز الذى يوضع فيه .

(طعنى ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤)

ثالثا : زوال ولاية المحكمـة التأديبية بنظر حالة من يقـدم عنه تقـريران بمرتبة ضعيف ، وصيرورة الاختصاص بذلك للجنة شئون العاملين :

قاعـــدة رقم (٧٧)

المبـــدأ :

ولاية المحكمة التأديبية فى شأن الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف — زوالها منذ العمل بقانون نظام العـاملين المدنيـين — ثبـوت الاختصاص فى ذلك للجنة شئون العاملين .

ملخص الحـــكم :

ان ولاية المحكمة التأديبية التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال اعمال حكم القانون فى شأن الموظف الذى يقدم عنــه تقريران بدرجة ضعيف قد زالت منذ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى جعل الاختصاص فى هذا الشأن معقودا للجنة شئون العاملين وفقا لحكم المـــادة ٣٤ منه .

(طعن ٣٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٣)

(و طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٧)

قاعـــدة رقم (٧٨)

المبـــدأ :

احالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف الـى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته — المـادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يعدذلك من قبيل التأديب وليست له طبيعته — انتقال الاختصاص فى ذلك الى لجنة شئون العاملين فى ظل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الحـــكم :

نصت المـــادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى فى ظلهــا صدر القرار المطعون فيه فى الفقرة الاولى منها على أن (الموظف الذى يقـدم

عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته فاذا تبين لها أنه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر أدنى فاذا تبين لها أنه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة — وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المشرع قد غاير بين وضع الموظف الضعيف وبين أوضاع التأديب وطبيعته ، ذلك أن ضعف الموظف المسجل عليه فى التقارير المتتالية قد لا يكون انعكاسا لاهماله وتقصيره فى أداء واجبات وظيفته الامر الذى تتكفل النصوص الخاصة بالتأديب بترتيب الجزاء عليه . وانما قد يكون راجعا الى عجز فى استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة معينة وقد يكون صالحا لوظيفة أدنى . وهذه الحالة ليست من طبيعة التاديب ما دام الموظف لم يرتكب ذنب التقصير فى عمله أو الاهمال فى واجبات وظيفته ولكن استعداده وتكوينه وطاقته فى الانتاج وفهمه للمسائل هو الذى لا يرقى الى المستوى المطلوب من الكفاية والاهلية للوظيفة المنوط به القيام بأعبائها ، الا أنه نظرا الى خطورة الاثر الذى حدده القانون والذى يستهدف له الموظف فى هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف الذى أهمل فى واجبه . فقد أراد الشارع أن يكفل له ضمانة بعرض أمره على الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لمنحه فرصة لفحص حالته أمامها بوصفها هيئة فحص لتقدير صلاحية الموظف لا هيئة عقاب وتأديب . واذ تقوم الهيئة بهذا الفحص تجرى الموازنة والترجيح وتتوخى الملاءمة بين حالة الموظف والمركز الذى تقضى بوضعه فيه — وقد خلفت المحاكم التأديبية الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى هذا الشأن ، ثم اعتبارا من تاريخ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أصبح الاختصاص بأعمال حكم القانون فى شأن الموظف الذى يقدم عنه تقريران بتقدير ضعيف للجنة شئون العاملين وفقا لحكم المادة ٣٤ من القانون المذكور .

(طعن ١٢٨٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١١/١٣)

رابعا : الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتالين عن الموظف بمرتبة ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر فى الاسباب الحقيقية التى أفضت الى ضعفه فى أداء أعباء وظيفته قبل تقرير ما يتخذ فى شأنه :

قاعدة رقم (٧٩)

المبدا :

الاثر المترتب على تقديم تقريرين متتالين عن الموظف بدرجة ضعيف ــ المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ سلطة المحكمة التاديبية عند نظر حالة الموظف فى مجال اعمال حكم هذه المادة ــ وجوب فحص حالة الموظف من كل الوجوه والنظر فى الاسباب الحقيقية للضعف المنسوب اليه اذ قد يكون من بينها مما يعد سببا اجنبيا لا يسال الموظف عن نتائجه .

ملخص الحكم :

ان ولاية المحكمة التأديبية التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٣٢ سالفة الذكر منوطة بما نصت عليه هذه المادة وهو فحص حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتالين بمرتبه ضعيف لتقف على مدى صلاحيته وتحدد على هذا الاساس المركز الذى يوضع فيه ــ ومما لا شك فيه ان هذا الفحص يتعين أن يكون دقيقا شاملا لحالة الموظف ولجميع العوامل التى اثرت على مقدرته وانتاجه وكفايته وأن يتناسب فى شموله ودقته مع جسامة الآثار التى تترتب على نتيجته والتى قد تصل الى الفصل من الوظيفة ــ ومتى تم الفحص على هذا الوجه امكن الوقوف على الاسباب الحقيقية للضعف المنسوب الى الموظف وعلى ما اذا كان من بينها ما يعد سببا أجنبيا حال دون قيامه بواجباته بدقة وكفاية ــ وبذلك تستطيع المحكمة ان تصل الى تقدير سليم لحالته توازن على اساسه بين هذه الحالة وبين المركز الذى تقضى بوضعه فيه مدخلة فى اعتبارها جميع العناصر ذات الاثر فى هذا الشأن ومن بينها ما يكون

قد أصيب به من أمراض حالت دون قيامه بواجباته بالدقة والكفاية المتطلبتين اذ من بين الامراض ما يؤثر تأثيرا خطيرا على سلوك الموظف وكفايتــه ويعتبر سببا خارجا عن ارادته بحيث لا يسوغ مساءلته عن نتائجه .

(طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق ــ جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥)

قاعـــــدة رقم (٨٠)

المبـــــدأ :

اعمال حكم المــادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شــأن الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف ــ مناطه أن تكون حالة ضعف الكفاية قائمة به عند انزال هذا الحكم عليه ــ أساس ذلك ــ وجوب ان تكون حالة الضعف قائمة من وقت طلب اصدار القرار الى ان يصدر فعلا ٠

ملخص الحـــــكم :

ان مناط اعمال المــادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ان تكون حالة ضعف الكفاية قائمة بالموظف عند انزال هذا الحكم عليه . ذلك ان القرار الذى يصدر وفقا للحكم المذكور ليس جزاء تأديبيا يتعــين توقيعه على الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بتقدير ضعيف ولو زالت عنه حالة ضعف الكفاية (التى هى سبب القرار) قبل صدوره ــ بل يتعــين ان يكون هذا السبب قائما من وقت طلب اصدار القرار الى ان يصـــدر فعلا ــ فان زال هذا السبب قبل ذلك امتنع اصدار ذلك القرار على المحكمة التأديبية او على لجنة شئون العاملين التى آل اليها الاختصاص فى هـــذا الشــأن ــ ذلك ان ما تقوم به المحكمة التأديبية او اللجنة المشار اليها هو محص حالة الموظف لتقدير صلاحيته وهى اذ تقوم بهذا الفحص تجرى الموازنـــة وتتوخى الملاءمة بين حالة الموظف عند اصدار قرارها وبين المركز الـــذى تقرر وضعه فيه ٠

(طعن ١٢٨٢ لسنة ١٨ ق ــ جلسة ١٩٦٥/١١/١٣)

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف :

قاعـــــدة رقم (٨١)

المبـــدا :

المـادة ٣٢ من قانون التوظف ـ نصها على احالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لتقرر احـد امرين ، أما نقله الى وظيفة أخرى أو فصله من الخدمة اذا كان غير قادر على العمل ـ حصول الموظف على تقرير ثالث بدرجة ضعيف ، فى حالة نقله الى وظيفة أخرى ، يوجب فصله ـ شرط صحة التقرير الثالث أن يوضع عن نشاط الموظف فى الوظيفة الجديدة التى تقرر نقله اليها ـ التقرير الثالث الذى يعد فى الفترة التى كان أمر الموظف خلالها معروضا على الهيئة المشـكل منها مجلس التأديب وعن ذات الوظيفة التى كان يشغلها قبلا لا يصح الاعتداد به لترتيب الفصل .

ملخص الحـــكم :

ان الفقرة الاخيرة من المـادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أن الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقـدم للهيئة المشكل منها مجلس التأديب لعرض حالته . فاذا تبين لها أنه قـادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة اخرى قررت نقله اليها بذات الدرجـة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر ادنى . فاذا تبين لها أنـه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافاة . وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجـة ضعيف فصل من وظيفته . وظاهر من ترتيب فقرات هذه المـادة أن المشرع افترض أن الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف غير صالح لتولى الوظيفة التى يشغلها ، ومن ثم فقد تضمن النص حكما لحالتين لا ثالث لهمـا الحالة الاولى . أن يكون الموظف قادرا على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخـرى

فاجاز نقله اليها والحالة الثانية ان يكون غير قادر على العمل أصلا فاوجب فصله أما أن تعتبر الهيئة المشكل منها مجلس التأديب الموظف قادرا على العمل فى نفس وظيفته فهذا ما استبعده المشرع تماما . وفى تقصى قصد الشارع من الفقرة الاخيرة من هذه المادة قول ديوان الموظفين فى (ملف الديوان رقم ٣٨١ — ١/٨م ١) « ان اجراءات احالة الموظف الذى قدم عنه تقريران بدرجة ضعيف الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب طبقا للمادة ٣٢ من قانون التوظف يجب اتخاذها فور اعتماد التقرير الثانى عنه بدرجة ضعيف . وذلك للنظر فى أمره وتوجيهه الى تحسين حالته أو نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها ويجب أن تبت الهيئة المذكورة فى الامر قبل حلول ميعاد تقديم التقرير السنوى الجديد عنه . أما اذا تعذر اتخاذ الاجراءات لسبب لا يمكن تناديه ، وقدم التقرير الثالث عنه بدرجة ضعيفة فهذا لا يترتب عليه فصل الموظف تطبيقا للفقرة الثانية من المادة (٣٢) . وذلك لان الفصل لا يكون بحسب الترتيب فى سياق النص الا اذا مثل الموظف أمام الهيئة المذكورة وفصلت فى أمره على أحد الوجهين المشار اليهما فى الفقرة الاولى من هذه المادة اذ أنه فى هذه الحالة وحدها يكون قد استنفد معه كل ما اعتبره القانون لازما لاصلاح حاله ويكون فصله هو الامر الذى لم يجد المشروع علاجا غيره . أما تقديم التقرير الثالث قبل ذلك فلا يجوز أن يترتب عليه هذا الاثر النهائى وهو الفصل .

وفى رأى الديوان أيضا (ملف ١٧/١/١٤٠ بتاريخ ١٩٦٠/١٢/٢٦) .

ان الموظف ما دام لم ينقل الى عمل آخر طبقا لحكم المحكمة التأديبية — الهيئة المشكل منها مجلس التأديب — وقدم التقرير الثالث عنه بدرجة ضعيف وهو فى وظيفته التى تقرر نقله منها الى عمل أخف مسئولية ، فلا يعتد بهذا التقرير الثالث فى فصل الموظف طبقا لحكم المادة ٣٢ من قانون التوظف ، وفى موضع آخر (ملف الديوان رقم ٢٧/١/٩١ بتاريخ ١٤ من يناير سنة ١٩٦١) « أن تقديم تقرير ثالث بدرجة ضعيف عن الموظف لا يؤدى الى فصله ، لان هذا الاثر لا يترتب الا على التقرير السنوى الذى

يقدم عن عمله فى الوظيفة التى قررت المحكمة نقله اليها ولا يغنى لتقرير الذى يقدم فى عمله الجديد بعد بضعة شهور فقط من بدئه » وتفريعا على ذلك فى ضوء ما قصد اليه المشرع من الفقرة الاخيرة من المادة ٣٢ من قانون نظام موظفى الدولة . لا يتأتى الاعتداد بالتقرير السنوى السرى الثالث الموضوع بدرجة ضعيف عن النشاط الوظيفى للمطعون عليه خلال سنة ١٩٥٩ لأن مقتضى الاعتداد به يستلزم اهدار قرار الهيئة المشكل منها مجلس التاديب الصادر فى ٢١ من فبراير سنة ١٩٦٠ بنقل .... الى وظيفة أخرى . والثابت مما سلف بيانه أن الهيئة المشكل منها مجلس التأديب بجامعة الاسكندرية كانت قد رأت اعطاء المطعون عليه فرصة أخيرة لتقويم حالة وشحذ همته والارتفاع بقدراته وكفايته الى مستوى الوظيفة المعين فيها وهو ما أدى بها الى تقرير نقله الى وظيفة أخرى بالمستشفيات . ففى هذه الوظيفة الجديدة قصد المشرع أن يوضع عن نشاط مثل هذا الموظف وعن عمله فيها التقرير السنوى السرى الذى يعول عليه والذى به يعتد . وهذا ما عبر عنه المشرع بقوله فى الفقرة الاخيرة للمادة ٣٢ : اذا قدم عنه بعد ذلك مباشرة تقرير آخر . فالوظيفة الجديدة التى تقرر نقل الموظف اليها هى وحدها التى أضحت شرعا المحل المشروع للتقرير السنوى المنتج لآثاره قانونا فى مجال الفصل . وجامعة الاسكندرية اذ اعتدت خطأ بالتقرير السنوى الثالث الموضوع عن المطعون عليه بدرجة ضعيف عن عمله فى وظيفته القديمة وأقامت على هذا الاعتداد الخاطىء قرار فصل المدعى من خدمته اعتبارا من ١٩٦١/٤/٥ لحصوله على (ثلاثة تقارير سرية بدرجة ضعيف) تكون قد فوتت عليه حقا مشروعا فى فرصة أخيرة قررتها له بأمر المشرع ، الهيئة المشكل منها مجلس التأديب وذلك فضلا عما يرتبه هذا الاعتداد الخاطىء من البطلان الذى يرجع الى أن محل التقرير السنوى وهو الوظيفة العامة لم يلحقه أى تغيير من حيث الواقع فى الوقت الذى استقر فيه للمطعون عليه مركزا قانونيا وحقا مؤكدا فى النقل الى وظيفة أخرى قصد المشرع أن تكون له بمثابة الفرصة الاخيرة ليرتفع بطاقاته الى مستواها فيفلت من قرار الفصل وقد أضحى وشيكا .

(طعن ١٠٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٩)

قاعـــــدة رقم (٨٢)

المبـــــدأ :

اثر تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف فى ثلاثة تقارير متتالية ـ قرار لجنـة شئون الموظفين بفصل المطعون عليه لحصوله على ثلاثة تقارير متتاليـة بدرجة ضعيف ـ ثبوت أن واحدا من هذه التقارير باطل ومخالف للقانـون ـ بطلان قرار لجنة شئون الموظفين لتخلف أحد الاسباب التى قام عليها .

ملخص الحـــكم :

متى ثبت أن قرار تقدير كفاية المطعون عليه عن احدى السـنوات باطل ومخالف للقانون تلك المخالفة الجسيمة تنزل به الى درجـة العـدم فان لجنة شئون الموظفين اذا استندت اليه وقررت فصل المطعون عليـه لحصوله على ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف فان قرارها يكون باطـلا لتخلف أحد الاسباب التى قام عليها .

(طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق ـ جلسة ١٩٦٦/٢/١٢)

قاعـــــدة رقم (٨٣)

المبـــــدأ :

بطلان قرار لجنة شئون الموظفين بفصل موظف قدرت كفايته ثلاث مرات متتالية بدرجة ضعيف بسبب بطلان التقرير الخاص باحدى السنوات ـ لا يغير منه انه يكفى لهذا الفصل تقديم تقريرين بهذه الدرجة .

ملخص الحـــكم :

متى كان القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين باطلا بسبب بطلان التقرير السنوى الخاص بتقدير درجة كفاية الموظف عن سنة من السنوات

الثلاث المشار اليها فيه — فانه لا وجه بعد ذلك للقول بان لجنه شئون الموظفين كان يمكنها — بفرض اسقاط هذا المبدأ — فصل هـذا الموظف لحصوله على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف فى عامى ١٩٥٨ ، ١٩٦٠ — لا وجه لذلك لأن الثابت — حسبما تقدم — أن لجنة شئون الموظفين بنت قرارها بفصل المطعون عليه على سبب محدد هو حصوله على ثلاثة تقارير بدرجة ضعيف وقد ثبت عدم صحة هذه التقارير . هذا من جهة ومن جهة أخرى فانه طبقا لصريح نص المادة ٢٢ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ السابق ايراد نصها ، كان يتعين على لجنة شئون الموظفين — قبل أن تصدر قرارها بفصل المطعون عليه لحصوله على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف — أن تبت أولا فيما اذا كان يصلح للقيام بأعباء وظيفة اخرى أم لا يستطيع واذ كان الثابت أنها لم تفصل فى هذه المسألة الاولية التى ترد قيدا على سلطتها فى هذا الشأن فانه لا محل للقول بان القرار الصادر بفصل المطعون عليه يمكن حمله على هذا السبب .

(طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/٢/١٢)

سادسا : فقد احـــد التقريرين المقدمين عن الموظف بمرتبـــة ضعيف لا يحول دون توقيع الآثر المترتب على ذلك :

قاعـــــدة رقم (٨٤)

المبـــدأ :

عرض حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف على المحكمة التأديبية وفقا لحكم المـــادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ـــ فقـــد احد هذين التقريرين ـــ لا يمنع من أعمال هذا الحكم .

ملخص الحـــكم :

ان القول بأن منع المحكمة التأديبية فى مباشرة ولايتها التى خلفت فيهـــا الهيئة المشكل منها مجلس التاديب فى مجال أعمال حكم المـــادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من التعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير السنوية التى تعرض عليها من شأنه أن يجعل مهمتها آلية محضة ـــ لا حجة فى الاعتراض بذلك لأن المشرع لم يجعل المحكمة التاديبية ذات ســـــلطة مقيدة فى حدود انزال حكم القانون على الموظف الذى يقـــدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف . وانما ناط بها فى هذه الحدود فحص حالة الموظف وان تقدر بعد ذلك الفحص ما اذا كان قادرا على الاضطلاع بأعباء وظيفـــة أخرى فتقرر نقله اليها أو أنه غير قادر على العمل فتفصله من وظيفتـــه . كما انها اذا ما قدرت انه قادر على الاضلاع بأعباء وظيفة أخرى فانها تقدر ما اذا كان ينقل الى الوظيفة الاخرى بذات الدرجة والمرتب أو انه ينقـــل مع خفض درجته أو مع خفض مرتبه أو مع نقله الى كادر ادنى وذلك كله واضح الدلالة فى نفى وصف الآلية عن عمل المحكمة التأديبية فى حدود انزاله حكم المـــادة ٣٢ دون أن تقوم بالتعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير السنوية . فهو عمل لا بد من أدائه من أعمال الفكر والتقدير واجراء الموازنة والترجيح وتوخى الملاءمة بين حالة الموظف والمركز الذى يقضى بوضعـــه فيـــه .

فاذا كان التقرير الخاص بالدكتور المعروضة حالته على المحكمة التأديبية أعمالا لحكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن عام ١٩٥٨ قد استوفى الاوضاع المرعية فى هذا الشأن واعتمدته لجنة شئون الموظفين حسب الثابت من محضرها وترتب على هذا التقرير آثاره القانونية فحرم المدعى من أول علاوة دورية بناء على حصوله على درجة ضعيف فى هذا التقرير ، فعلى المدعى عليه أن هو ادعى خلاف هذا الواقع ان يثبت العكس وقد أحيط علما به بل وتظلم منه وتقرر رفض تظلمه ولكنه قبل الوضع ولم يطعن عليه قضائيا فمن ثم لا يسوغ القول اذا ظهر أن أصل التقرير قد فقد بانعدامه اعتمادا على هذا السبب وحده . ذلك أن فقد أصل التقرير لا يحجب الحقيقة ما دامت وقائع الحال بحسبما يستخلص من الاوراق الرسمية التى هى حجة بما تضمنته قاطعة فى الدلالة على عكس ذلك .

(طعن ١١٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

سابعا : اذا كان ضعف كفـــاية الموظف مرده الى اصابته بمرض عقـــلى فلا يترتب فى حقه الاثر المقرر لتقديم تقريرين بمرتبة ضعيف :

قاعـــــدة رقم (٨٥)

المبــــدا :

الاثار المترتبة على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجـــة ضعيف ــ المـــادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ الاثار المشار اليهـــا وان لم تكن لها طبيعة التأديب الا أنها لا تخرج عن كونها جزاءات على ضعف الكفاية ــ عدم ترتيب هذه الآثار اذا كان ضعف كفاية الموظف يرجع الى اصابته بمرض عقلى .

ملخص الحـــــكم :

متى ثبت أن الطاعن كان خلال عام ١٩٦١ مصابا بمرض عقلى فانــــه كان يتعين اعفاؤه من معقبات هذا المرض ذى الاثر الخطير على سلوكه وكفايته ومن بين هذه المعقبات أعمال احكام المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأنه تأسيسا على أنه قدم عنه تقريران متتاليان بمرتبــة ضعيف أحدهما تقرير عن عام ١٩٦١ المشار اليه ــ وهى أحكام من شأن أعمالها ان يترتب عليها آثار خطيرة قد تصل الى الفصل من الوظيفة وهو ما تحقق فعلا بالنسبة الى الطاعن بعد أن قدم عنه تقرير ثالث بمرتبه ضعيف عن عام ١٩٦٢ ــ ذلك أن هذه الآثار ولئن لم تكن لها طبيعة التاديب الا أنهـــا لا تخرج عن كونهاجزاءاتعلى ضعف الكفاية لا يجوز أعمالها فى حق موظف كان عند تقرير كفايته مصابا باضطراب عقلى ــ اذ أن هذا المرض يعتبـــر سببا أجنبيا لا يد للطاعن فيه حال دون قيامه بواجبات وظيفته على الوجـــه المطلوب فلا يسوغ مساءلته عن معقباته وليس فى عدم اعمال أحكام المـــادة ٣٢ المشار اليها فى شأن الموظف المصاب بمثل هذا المرض ما ينطـــوى على عدم رعاية للصالح العام ولحسن سير العمل فى المرافق العامة اذ تكفلت أحكام القانون بتنظيم مركز الموظف المريض وانهـــاء خدمته ــ عند الاقتضاء ــ بسبب عدم اللياقة الصحية وذلك على الوجه الذى ارتآه المشرع كفيـــلا بتحقيق المصلحة العامة والمواءمة بينها وبين مصلحة الموظف المريض .

(طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق ــ جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥)

الفصـــــل الخـــامس

سلطة لجنة شئون العاملين فى التعقيب على تقديرات الكفاية

أولا : تعقيب لجنة شـئون الموظفين على تقـديرات الرؤساء ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب أن يكون قائما على سبب تدل عليه الأوراق ومستخلصا استخلاصا سائغا منها ، ومسببا اذا ما ارتأت اللجنـة عـدم الاخذ بتقديراتهم :

قاعـــدة رقم (٨٦)

المبـــدأ :

المـادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفـى الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — القرار الصادر من لجنـة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظف — ليس طليقا من كل قيد بل يجب أن يقـوم على سبب يبرره — وجوب تأسيسه على عناصر ثابتـة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خـلال السنة التى يقدم عنها اعمالا لمبدأ سنوية التقرير .

ملخص الحـــكم :

انه وان كانت المـادة ٣١ من قانون الموظفين تنص على أن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاته ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شـئون الموظفين لتقرير درجة الكفاية التى تراها الا انه لا جدال فى أن القـرار الصادر من اللجنة المذكورة بتقدير درجة كفاية الموظف وان لم يتقيد برأى رؤساء الموظف الا انه شأنه شأن أى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا فيتعين ان يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصـة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى

يقدم عنها ؛ وعلى هذا فان تقدير لجنة شئون الموظفين ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل الموظف عن السنة الموضوع عنها التقرير والتى تجد اصلها فى الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقم عليه دليل من الاوراق وكيلا ينتهك مبدأ أصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير .

(طعن ٣٩٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٠)

قاعدة رقم (٨٧)

المبدأ :

نص المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سلطة لجنة شئون الموظفين فى التقدير — هى سلطة غير مطلقة : يتعين أن تستند الى عناصر ثابتة ومستخلصة من ملف خدمة الموظف ومتعلقة بعمله خلال السنة ، وأن تزن كفايته بموازين العناصر التى تتألف منها عند التعقيب على تقديرات الرؤساء .

ملخص الحكم :

اذا كان صدر المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جرى نصه وفق التعديل الاخير بأن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ، مما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استمداده من اى مصدر شاءت الا أنه لا جدال فى ان تقدير اللجنة المذكورة وان لم يتقيد برأى الرؤساء المباشرين للموظف الا أنه يتعين أن يبنى على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمته ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير ، ولا بأس أن يلم بنتائج ما عسى أن يكون قد أسند اليه من مآخذ ما دامت هذه النتائج قد حصلت تحصيلا دقيقا من احكام او قرارات قضائية ، واذا وجب على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديرآتهم على حقيقة كفايته

مقرونة بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطباع واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسئولية مع توخى حسن التنظيم . فان لجنة شئون الموظفين ينبغى عند التعقيب أن تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وأن تزنها بموازين العناصر التى تتألف منها .

(طعن ١٥٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/٢١)

قاعدة رقم (٨٨)

المبدأ :

تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء وان كان تقديريا الا انه ليس تحكميا — يجب على اللجنة عند التعقيب ان تبنى تقديرها على عناصر جديدة وثابتة — رقابة القضاء على قيام هذه العناصر .

ملخص الحكم :

حيث انه ولئن كان صدر المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة قد جرى نصه وفق التعديل الاخير بأن يقدم التقدير السرى السنوى من رئيس الموظف المباشر ثم يعرض على المدير المحلى فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها لما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استمداده من أى مصدر شاءت ، الا انه لا جدال أن تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير رؤساء الموظف المباشرين وان كان تقديريا الا انه ليس تحكميا اذ المفروض فى هؤلاء الرؤساء أن يكونوا بحكم اتصالهم بمرؤسيهم أقدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفايتهم . فاذا اوجب على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقدير وعلى حقيقة كفايته بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطباع واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسئولية مع توخى حسن التنظيم ، فان لجنة شئون الموظفين ينبغى عليها عند التعقيب أن

تقيس عمل الموظف وكفايته بهذه المعايير ذاتها وأن تزنها بموازين العناصر التى تتألف منها . وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقم عليه دليل من الاوراق وكيلا ينتهك مبدأ أصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير .

ومن حيث انه لو صح أن يكون سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف فى مدار السنة التى يوضع فيها التقرير . فان الطريق السوى هو أن تضع جهة الادارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت عليه فى هذا الصدد لتزن المحكمة الدليل بالقسط من واقع عيون الاوراق . أو أن تتخذ الجهة الادارية سبيلها فى احالة الموظف الى المحكمة التأديبية لاثبات الوقائع التى قام عليها اتهام هذه السمعة كى يحاسب عليها لو صح ثبوتها . أما أن تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل بالموظف عقوبة غير واردة بالقانون ، فأمر فيه انحراف باجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة للقانون واهدار للضمانات التى وفرها قانون التوظف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل إثبات الاتهام عليه .

ومن حيث انه باستظهار حالة المدعى من واقع الأوراق وملف خدمته . يبين انه لم يوقع عليه طوال مدة خدمته وباقرار الجهة الادارية ذاتها سوى انذار بسبب التأخير وذلك بالأمر رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥١ . وفيما عدا هذا الانذار فقد جاءت صحيفته خالية مما يشوبها لهذا كانت تقديراته فى تقاريره السنوية عن السنوات ١٩٥٢ . ١٩٥٣ ، ١٩٥٤ ، ١٩٥٥ ، ١٩٥٦ ، ١٩٥٧ كانت على التوالى جيد . ٨٩ درجة ، ٩٦ درجة . ١٠٠ درجة ، جيد ٨٩ درجة . جيد ٨٤ درجة وان هذا الموظف قد تدرج فى حياته الوظيفية من الدرجة الثامنة حتى وصل الى الدرجة الخامسة ، أما بالنسبة لتقارير المباحث والمخابرات التى تدعى الوزارة انها استندت اليها فى خفض تقدير كفايته عن سنة ١٩٥٨ فقد طلبت الى جهة الادارة تقديمها منذ تحضير الدعوى الا أن مندوب هذه الجهة أبدى أنه يتعذر على الوزارة تقديم تلك التقارير .

ومن حيث أنه بتطبيق الأوضاع القانونية بالنسبة للتقارير حسبما المعت المحكمة فى ضوء ما استظهرته من حالة المدعى يبين أنه لم يوقع عليه جزاء خلال السنة التى قدم عنها التقرير ، وأن تقدير رئيسه المباشر له كان بمرتبة ممتاز ٩٢ درجة مع تزكيته والشهادة له بأنه يؤدى عمله على اكمل وجه ، وقد وافق على ذلك المدير المحلى ، ثم جاء رئيس المصلحة فقدره بمرتبة جيد ٨٤ درجة ، ويلاحظ أن مراقب تموين شمال القاهرة قد أشر على تظلم المدعى المرفوع الى الوزارة عن تقريره السنوى بأن المدعى عمل معه منذ ١٩٥٨/٩/٦ وخبره فآنس فيه الموظف الذى يتميز بقدر من الكفاية والأمانة ولم يحدث منه خلال هذه الفتره ما يستوجب مساءلته وأشرت المنطقة أيضا على هذا التظلم بأنها تعزز رأى المراقبة فيما يختص بعمله ومسلكه خلال المدة التى قدم عنها التقرير . ومتى كان الأمر كذلك وكانت الجهة الادارية قد حجبت عن هذه المحكمة تقارير المباحث والمخابرات فأعجزتها عن تسليط رقابتها عليها ووزنها بميزان القانون . وكانت العناصر التى قام عليها تقرير لجنة شئون الموظفين قد تساقطت وتهاوت بعد أن انتفى الدليل عليها . فان التقدير المطعون فيه يصبح غير محمول على عناصر واقعية تنتجه ماديا وقانونا . ومن ثم فان تخفيض لجنة شئون الموظفين لتقدير المدعى عن عام سنة ١٩٥٨ لا يجد له سندا من عمله الوظيفى أو من مسلكه خلال السنة المذكورة .

(طعن ٩٥١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٨٩)

المبدأ :

تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء المباشرين ليس طليقا من كل قيد — يتعين أن يكون مبنيا على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من وقائع تنتجها — قرار اللجنة قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا .

ملخص الحـــــكم :

ان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء المباشرين ليس طليقا من كل قيــد ، بل يتعين أن يكون مبنيا على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من وقائع تنتجها ، ذلك لان القرار الصادر من اللجنة ـ شأنه شأن اى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا ـ والا كان فاقدا لركن السبب ومخالفا للقانون .

(طعن ٦١٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/٥/٤)

قاعـــــدة رقم (٩٠)

المبـــــدأ :

وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقرير الكفاية مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية — الالتزام بالتسبيب يمثل ضمانة أساسية للعامل — مثال — تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز بمعرفة من الرئيس المباشر وموافقة كل من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة على ذلك — تخفيض لجنة شئون العاملين لمرتبة كفاية العامل الى جيد وذلك بانقاص درجات كـــل من عنصر الاستعداد الذاتى والقدرات وعنصر الصفات الشخصية والاخلاق — ينبغى أن يكون ذلك مستندا الى عناصر ثابتة مستخلصة اســـــتخلاصا سائغا من وقائع تنتجها — العنصران سالفا الذكر من عناصر التقديـــر يتضمنان المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى والاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتيقظ وادراك المسئولية — التغيير فى هذه الصفـــات لا بد أن يكون أمرا محسوسا من أدلة مادية تدل عليه ولا يجدى فى التدليـــل على تغيرها مثل هذا التغيير المحسوس الذى قالت به اللجنة قولا مرســـلا — بطلان قرار اللجنة بتخفيض مرتبة كفاية المدعى من ممتاز الى جيد .

ملخص الحـــــكم :

ومن حيث ان التقرير بتقديم كفاية المدعى محل النزاع هو عن عـــام ١٩٦٩ لذلك فانه تسرى فى شأنه أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولـــة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ولما كانت المـــادة ٢٩ من هـــذا النظام تنص على أنه :

« يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة . وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط او دون المتوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية » .

كما تنص المادة ٣١ من هذا النظام على أنه :

« للجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها او تعدلها بناء على قرار مسبب » .

وتنص المادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنه ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة على انه :

« يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى فرئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل . ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه » . والمستفاد من المواد المتقدم ذكرها هو وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية . وهذا الالتزام بالتسبيب عند تعديل التقدير يمثل ضمانة أساسية للعامل لما يترتب على تقدير الكفاية من أثر حتمى على الترقية وعلى منح العلاوة وعلى البقاء فى الخدمة .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٩ ان رئيسه المباشر قدر كفايته بمرتبة « ممتاز » (٩٨درجة) ودون بخانة الملاحظات بالتقرير ان المدعى « يستحق الترقية عن جدارة لكفايته الممتازة مع انتاج ضخم يتميز بالاداء الدقيق المتقن وقدرة فائقة على الانجاز وبذل جهد كبير فى تطوير عمله وكذلك بذل كل طاقته فى العمل فى كل الوقت مع امتياز خاص بادراك عال لمسئولية الخدمة العامة وتفان

مى أداء واجبات عمله » وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير بأسبابه كما وافق عليه رئيس المصلحة ومنحه كل منهما مرتبة « ممتاز » أيضا ولكن لجنة شئون العاملين قامت بتخفيض مرتبة كفايته من «ممتاز» أيضا الى «جيد» وذلك بانتقاص مجموع درجاته من ٩٨ الى ٨٤ درجة ووزعت الدرجات المخفضة على عنصرين متتاليين هما عنصر الاستعداد الذاتى والقدرات بان انقصته من ١٩ درجة الى ١٤ درجة وعنصر الصفات الشخصيه والاخلاق بأن انقصته من ٢٩ درجة الى ٢٠ درجة .

ومن حيث أنه وان كان تقدير كفاية العامل فى اى عنصر من عناصر التقدير هو من الامور التى تترخص فيها الادارة الا أن ذلك ليس طليقا من كل قيد بل مشروط بأن يكون مستندا الى عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من وقائع تنتجها ذلك ان القرار الصادر من لجنة شئون العاملين فى هذا الصدد شأنه شأن أى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا والا كان فاقدا السبب .

ومن حيث ان العنصرين سالفى الذكر من عناصر التقدير يتضمنان المعاملة والتعاون والسلوك الشخص والاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتيقظ وادراك المسئولية وهى جميعا — من الصفات المتصقة بشخصية العامل التصاقا يجعل التغير فيها أمرا لا بد أن يكون محسوسا من أدلة مادية تدل عليه تتصل بسلوك العامل وتصرفاته الشخصية فى عمله أو خارج عمله ولا يجدى فى التدليل على تغيرها مثل هذا التغير المحسوس الذى قالت به اللجنة قولا مرسلا ذلك أن الثابت من تقارير كفاية المدعى لاربع سنوات سابقة وفى ذات الادارة التى يعمل بها أنه حصل على مرتبة ممتاز خلال كل سنة من هذه السنوات وحصل فى العنصرين المتقدم ذكرهما على تقديرات نهائية أو تشارف النهائية وحصل من رئيسه المباشر فى التقدير محل النزاع فى هذين العنصرين على ٤٨ درجة من ٥٠ درجة وتضمنت خانة الملاحظات — على ما سبق بيانه — الاشارة بما يتناول هذين العنصرين لديه وقد اعتمد هذا التقدير بأسبابه من كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة . وعلى ذلك فان التخفيض الذى أجرته اللجنة وقد تناول

بنودا داخله ضمن هذين العنصرين وبصورة جعلت تقديرات مختلف العناصر الواردة بالتقرير متناقضة . ذلك أن للعناصر ذات الطابع الشخصى أثرها على عنصر الانتاج والعمل وهما العنصران اللذان سلمت جهة الادارة له فيهما باقصى الدرجات ، ومن ثم يكون التخفيض الذى ادخلته على العنصرين الشخصيين لا يستند الى سبب صحيح يبرره بل أن ما تنطق به تقارير المدعى السابقة وما نالهمن تقديرات لهذين العنصرين فيه ما يناهض هذا التخفيض الذى أجرته اللجنة . وعلى ذلك يكون قرارها فى هذا الشأن غير قائم على سبب ويغدو باطلا حقيقا بالالغاء فيما تضمنه من تخفيض كفاية المدعى عن عام ١٩٦٩ من مرتبة ممتاز الى مرتبة جيد .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد أخذ بغير هذا النظر فانه يكون قد أخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه فيتعين الغاؤه والقضاء بالغاء قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية المدعى على نحو ما تقدم بيانه .

(طعن ٩٦٠ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٦)

قاعـــدة رقم (٩١)

المبـــدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل يجب أن يقوم مستندا الى سببه المبرر له قانونا — يجب أن يقوم هذا السبب على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة وتتعلق بعمل العامل خلال السنة التى وضع عنها التقرير — تخفيض درجة كفاية العامل استنادا الى صدور قرار بمجازاته أثناء السنة التى وضع عنها التقرير عن مخالفة وقعت فى فترة سابقة على تلك السنة يبطل التقرير — كذلك فان مجرد احالة العامل الى الاستيداع لا تنهض وحدها سببا كافيا لتخفيض درجة الكفاية ما لم يستند ذلك الى أسباب للاحالة تؤثر على عناصر تقدير كفاية العامل .

ملخص الحـــكم :

ومن حيث ان الطعن ينعى على الحكم انه جاء متهاترا ومخالفا للقانون. اذ قضى بصحة تقرير لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الطاعن عن سنة

١٩٦٣ بمرتبة ضعيف ٤٠ درجة وقد استندت اللجنة الى سببين أولهما جزاء وقع سنة ١٩٦٢ عن فعل وقع سنة ١٩٦١ ولا يجوز الاعتداد بهذا الجزاء الا فى سنة وقوع الفعل وهو لا يؤثر الا فى عنصر معاملة الرؤساء دون سائر عناصر الكفاية ، وينهار هذا السبب ويكفى هذا الانهيار لالغاء القرار وان قام ركن السبب فيه على أمر ثان هو احالة الطاعن الى الاستيداع لانه لا يعرف ماذا يكون رأى مصدر القرار لو أنه علم بعدم صحة أحد الامور التى اتخذها سببا لقراره ومن الافتئات على الواقع قول الحكم ان اللجنة أسندت قرارها الى الاسباب التى أقيم عليها قرار الاحالة الى الاستيداع وقد جاءت عبارة اللجنة صريحة فى انها اتخذت من مجرد الاحالة الى الاستيداع سببا لقرارها بغير ان تعرف أسباب هذه الاحالة أو مبرراتها للسرية التى تحيط بهذه القرارات ولان اللجنة لم تشر الى شىء من هذه الاسباب فى اجمال ولا تفصيل والاحالة الى الاستيداع لا شأن لها بعناصر تقدير الكفاية ، اذ تقوم هذه الاحالة على اعتبارات منها الصالح العام أو حالة الموظف الصحية ، مما لا يؤثر فى درجة الكفاية الا بمقدار ارتباط كل اعتبار منها بعناصر تلك الكفاية ، هذا وقد زال هذا السبب بصدور قرار رئيس الجمهورية باعاده الطاعن الى وظيفته ويكون قرار الاحالة الذى اتخذته اللجنة ذريعة لخفض تقدير الكفاية قد سحب وثبت فساده ، وتجب ازالة أثاره وأهمها ذلك الخفض وإذا صح أن اللجنة استندت الى أسباب احالة الطاعن الى الاستيداع ، فانه كان يتعين على الحكم أن يعرض دفاع الطاعن الذى فند تلك الاسباب ، ولكن الحكم لم يرد على هذا الدفاع مما يصمه بالفساد والقول بأن الطاعن لم ينفذ النقل الى بورسعيد فور صدور قراره أمر أن صح كان يستوجب معاقبته تأديبيا واعتباره منقطعا عن العمل ، ولم يحدث شىء من ذلك مما ينفى صحة هذا القول وإن الطاعن بادر الى تنفيذ قرار النقل بعد انتهاء الاجازة المرضية التى منحها لمدة شهر اذ أصابه مرض عصبى من صدمة نقله المفاجىء الذى قصد به عقابه بدليل انه بعد الغاء احالته الى الاستيداع أعيد الى مدينة طنطا ذاتها ، ولم يكن توقيع جزاء الخصم ثلاثة ايام بسبب شكاوى قدمها الطاعن ضد رئيسه وانما بسبب شهادة أدلى بها وأورد بها وقائع لم تستطع النيابة

الادارية اثباتها . فالقول بأن الطاعن درج على تقديم شكاوى غير صحيح اذ لم يقدم شكوى أبدا ضد رؤسائه طول خدمته بالوزارة ، ويرد الطاعن . ما جاء عن سمعته فى أسباب الاحالة بأنه اعيد الى وظيفته فى السنة ذاتها والمدينة ذاتها ورقى الى وظيفة فنية فى الجهة ذاتها فضلا على عضويته لمجلس المحافظة وقد كان يشغل عند احالته الى الاستيداع وظيفة كتابية لا تجعل له شأنا فى أعمال التموين . وقد تحركت لابقاء الطاعن فى عمله بطنطا ثلاث جهات هى مجلس المدينة وجمعية الشبان المسلمين وجمعيات المحافظة على القرآن الكريم وشهدت بنزاهته وكفايته وسحب قرار الاستيداع وأصبحت الاسباب التى أقيم عليها لا وجود لها فى القانون .

ومن حيث ان الثابت فى الاوراق أن الطاعن قدرت كفايته فى التقرير السرى عام ١٩٦٢ ، بمرتبة جيد بتقدير ٥٦ درجة لعناصر العمل والانتاج و ١٥ درجة للصفات الشخصية من معاملة وتعاون وسلوك شخصى و ٨ درجات للقدرات المتعلقة بالاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتيقظ وزكاه المدير المحلى بأنه موظف كفء نشيط متعاون ملم الماما كاملا بعمله وأهل لتحمل المسئولية وتقلد وظيفة أعلى . وفى التقرير السرى لعام ١٩٦٣ قدره الرئيس المباشر بمرتبة مرضى ٧٥ درجة منها ٥٠ درجة للعمل والانتاج و ١٣ للصفات الشخصية و ٧ للقدرات . وايد كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة مرتبة مرضى . ولكن اللجنة خفضتها الى ضعيف ٤٠ درجة بأن انقصت مادة العمل والانتاج ٢٠ درجة والصفات الشخصية ٣ درجات والقدرات درجتين ، وأيدت ذلك بسببين هما خصم ثلاثة أيام من مرتبه فى القضية ٩٨٩ نيابة طنطا الادارية لسنة ١٩٦١ واحالته على الاستيداع لمدة سنة اعتبارا من ١٩٦٤/٢/١٢ واذ يبين من الاوراق ان جزاء الخصم تقرر عما نسب الى الطاعن من تقديم الشكاوى الكيدية ضد رؤسائه فى العمل سنة ١٩٦١ وان الاحالة الى الاستيداع استندت الى أمور شابت سلوك الطاعن وشبهات تمس سمعته ونزاهته واذ كان ما نسب الى الطاعن من خطأ مسلكى فى شكواه ليس من شأنه ان يؤثر فيما حققه فى الواقع من انجاز لعمله وانتاجه شهد به رؤساؤه . فلا يجوز ان ينقص هذا

الخطأ ما ثبت من كفاية الطاعن فى عمله ، كما لا يؤثر فى مستوى هذا العمل ما استندت اليه احالة الطاعن الى الاستيداع من مآخذ على سلوكه وذ كان حسن السمعة هو شرط من شروط الصلاحية للوظيفة العامة ولا يجوز لمن ساءت سمعته أن يبقى على الوظيفة ولو غزر انتاجه . ولا يشفع له شىء فى العودة اليها ما لم يكن متحليا بالسمعة الطيبة . وان أعيد الطاعن الى الخدمة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٤٠ لسنة ١٩٦٤ . وبعد أشهر من احالته الى الاستيداع بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٥ لسنة ١٩٤٦ فان هذه الاعادة ترد أوجه الطعن فى سمعة الطاعن التى صدرت عنها الاحالة الى الاستيداع . ولا تدع مجالا للاستناد الى ما دحض من أسباب قرار تلك الاحالة وفى غير ما يرتبط بها من جهد بذله الطاعن فى عمله وانتاجه ، ويكون ما انقصته لجنة شئون الموظفين من درجات هذا الجهد غير مستند الى سبب صحيح ، ويتعين الحكم بالغائه . واذ قضى الحكم المطعون فيه بصحته فانه يكون قد خالف صحيح القانون ويحق الغاؤه والغاء خفض مرتبة كفاية الطاعن من مرضى الى ضعيف مع ما يترتب على ذلك من الآثار وتلزم الادارة المصروفات .

(طعن ٤٨٧ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٨٠/١/١٣)

قاعـــدة رقم (٩٢)

المبـــدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقرير كفاية العامل يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا — لا يتأتى ذلك الا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التى قدم التقرير عنها — مؤدى ذلك أن تقدير لجنة شئون العاملين ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والتى تجد أصلها فى الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة — مثال — اذا ثبت من الاوراق وخاصة ملف خدمة المدعى انها خالية مما يمكن أن يصلح سندا لما ذكرته اللجنة من أسباب مرسلة تبرر الهبوط بكفاية المدعى ، فقد قرارها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا .

ملخص الحـــــكم :

انه ولئن كان المشرع قد خول مدير المصلحة أن يعدل فى تقديـــر الرئيس المباشر او المحلى وفقا للمادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيـــين بالدولة . الا أنه أوجب أن يكون هذا التعديل مسببا . كما أنه اذ حول لجنة شئون العاملين بمقتضى المـــادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولـــة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سلطة مناقشة الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين واعتماد هذه التقارير أو تعديلهـــا بقرار مسبب . الا أن قضاء هذه المحكمة جرى تطبيقا لاحكام المـــادة المذكورة على أن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل وان لم يتقيد برأى رؤساء العامل الا أنه يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا . ولا يتأتى ذلك الا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التى يقدم التقرير عنها . وعلى هذا فان تقدير لجنة شئون العاملين ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيـــد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والتـــى تجد أصلها فى الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة . وذلك كله حتى لا يؤخذ العامل بما لم يقم عليه دليل من الاوراق .

ومن حيث أن رئيس المصلحة قد خفض تقدير المدعى من غير أن يذكر أسبابا لذلك . كما وان لجنة شئون العاملين قد بررت الهبوط بمرتبة كفاية المدعى من متوسط الى ضعيف بما ذكرته من ان انتاجه موجـــــه لغير الصالح العام . وانه سىء المعاملة وسلوكه يتصف بعدم التعاون وعدم الحرص على الصالح العام وان تصرفه بعيد عن الصالح العام وهى أسباب — رغم خطورة ما انطوت عليه — وردت مرسلة ، واذ ثبت من الاطلاع على الاوراق . وخاصة ملف خدمة المدعى ، انها خالية مما يمكن أن يصلح سندا لماذكرته لجنة شئون العاملين من مبررات الهبـــــوط بكفاية المدعى الى مرتبة ضعيف فمن ثم يكون ما ساقته اللجنة من اسبـــاب غير مستندة الى عناصر مستخلصة من وقائع ثابتة محددة تنتجها ؛ وبالتالى يفتقد قرارها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا .

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم فان قرار لجنة شئون العـاملين بتخفيض كفاية المدعى الى مرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٦ يكون قد بنى على غير سبب صحيح حريا بالالغاء . واذ ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب فانه يكون قد أصاب الحق فى قضائه ، ومن ثم فان الطعن لا يقوم على أساس سليم من القانون ويتعين لذلك القضاء برفضه مع الزام الجهـة الادارية بالمصروفات .

(طعن ٦٦٧ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/١٨)

قاعـــدة رقم (٩٣)

المبـــدأ :

قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ الصادر أعمالا لنص المـادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — نص هذا القرار على انه اذا كان تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف فانه يتعين أن يؤيد هذا التقرير بأسانيد تعززه مستمدة من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير — الغاية المتوخاة من هذا النص هى توفير الضمان الكافى للموظف على نحو يتوازى مع الآثار الهامة التى تترتب على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف — مقتضى ذلك انه اذا كان التقرير قد جاء خلوا من الاسانيد التى تعزز تقدير كفاية الموظفين بدرجة ضعيف وانما اقتصر على بيان الارقام المقررة لكل عنصر من عناصر تقدير الكفاية فان هذا القصور فى التسبيب من شأنه أن يوصم بالبطلان قرار لجنة شئون العاملين باعتماد التقرير لاغفاله اجراء جوهريا يكفل للموظف ضمانة اساسية .

ملخص الحـــكم :

ان البند خامسا من النموذج الخاص الذى صدر به قرار وزير الماليـة والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ أعمالا لنص المـادة ٣٠ من القانـون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جاء فيه أنه « لما كان التقدير بدرجتى ضعيف وممتاز له أثر ضخم على مستقبل الموظف هبوطـا وصعودا فانه يتعين أن يؤيد هذا التقرير بأسانيد تعززه مستمدة بطبيعـة

الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير وفى حالة التقدير بدرجة الامتياز يجب على القائم بالتقدير أن يبين نواحى الامتياز للترشيح للترقية الى الوظائف الاعلى » . وغنى عن البيان أن الغاية المتوخاة من هذا النص هى توفير الضمان الكافى للموظف على نحو يتوازى مع الآثار الهامة التى تترتب على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف ، فليس من شك فى أن تقدير الكفاية بتلك الدرجة من شأنه المساس بمستقبل حياته الوظيفية وقد ينتهى بحرمانه من الوظيفة . ولهذا فقد كان لزاما أن يكفل للموظف من الضمانات ما يدرأ عنه احتمالات التقدير الخاطىء الذى لا يقوم على أسباب صحيحة مستمدة من سلوك الموظف وأعماله خلال السنة التى وضع عنها التقرير . وبهذه المثابة فان الاجراء الذى قضى باتباعه القرار السالف الذكر هو بغير منازع اجراء جوهرى يترتب على اغفاله بطلان التقدير بحسب مقصود الشارع . وعلى مقتضى ما تقدم ولما كان الثابت أن التقرير المطعون فيه الذى وضع ابتداء بمعرفة مراقب عام البرامج الموجهة ثم عرض على مدير الاذاعة ثم اعتمدته لجنة شئون الموظفين ، هذا التقرير جاء خلوا من الاسانيد التى تعزز تقدير درجة كفاية المطعون ضده بدرجة ضعيف ، وانما اقتصر على بيان الارقام المقررة لكل عنصر من عناصر تقدير الكفاية والتى من مجموعها استخرج التقرير العام لدرجة كفاية المطعون ضده وهذا القصور فى التسبيب من شأنه أن يوصم بالبطلان قرار لجنة شئون الموظفين باعتماد تقدير كفاية المطعون ضده وذلك لاغفاله اجراء جوهريا كما سلف البيان يكفل للموظف ضمانة أساسية ومن ثم يترتب على اغفاله بطلان التقدير . وبالاضافة الى ما تقدم فانه مما يشكك فى صحة التقديرات لمختلف عناصر التقرير المطعون فيه — وهو عن عام ١٩٥٩ — ان جهة الادارة اصدرت قرر فى ١٩٥٩/١/٣ بانهاء فترة اختبار المدعى بعد حوالى ثلاثة عشر شهرا من تاريخ تعيينه ثم أصدرت قرارا فى ١٩٥٩/١١/١٦ أى قرب نهاية السنة التى وضع عنها التقرير لترقية المطعون ضده الى الدرجة الخامسة ، وهذه دلائل لا يمكن أن تشير الى أن درجة كفايته كانت ضعيفة خلال تلك السنة ، وانما يستفاد منها أن تقدير كفايته على هذا النحو لم يقم على أساس من البحث الدقيق ولم يستند الى أصول ثابتة مستمدة من ملف الخدمة أو من

الاعمال التى قام بها طوال السنة التى وضع عنها التقرير أو من سلوكه الشخصى خلال تلك السنة وذلك تطبيقا لمبدأ سنوية التقرير . لا سيما ادا ما روعى أن الجزاء الذى وقع عليه بالخصم ثلاثة أيام من راتب شـــهر اكتوبر سنة ١٩٥٨ كان عن واقعة حدثت خلال سنة ١٩٥٨ وأن الواقعـــات الاخرى المنسوبة اليه جاءت مجهلة ولا سند لها من الاوراق التى احتواها ملف خدمته .

وحيث أنه متى كان ذلك فان القرار الصادر بتقدير درجة كفايـــة المطعون ضده عن سنة ١٩٥٩ — بدرجة ضعيف يكون غير قائم على ســـبب صحيح فى القانون أو الواقع ومن ثم يصبح متعينا الغاؤه وبهذه المثابـــه يكون الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق اذ قضى بذلك ويكـــون الطعن على هذا الحكم متعينا رفضه .

(طعن ٩٣٣ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٥/٥/١١)

قاعـــــدة رقم (٩٤)

المبـــــدأ :

سلطة لجنة شئون العاملين فى تقدير كفاية العاملين — وجوب أن يقوم تقديرها على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من أصـــول ثابتة بملف الخدمة أو من معلومات الرؤساء — خلو ملف خدمة العـــامل مما يشوب سلوكه — حصوله على مكافأة تشجيعية وغيرها من الدلائل التى تثير الشك فى مدى الدقة فى وضع التقدير — بطلان التقدير .

ملخص الحـــــكم :

ان هذه المحكمة سبق أن قضت بأن القرار الصادر من لجنة شـــئون الموظفين بتقدير كفاية الموظف هو قرار تترخص فيه اللجنة بسلطتها التقديرية وان القانون لم يعين للجنة طريقا محددا تلتزم به فى تقدير العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها لاى عنصر من العناصر على جميع الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما يتفق مع الحـــق

والواقع وفى هذا الخصوص سبق لهذه المحكمة ايضا أن قضت بأنه لا جدال فى أن القرار الصادر من اللجنة بتقدير درجة الكفاية — شأنه فى ذلك شأن أى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا فيتعين اذن ان يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا سواء من ملف خدمة الموظف أو من معلومات رؤسائه واعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وشخصيته بحكم صلات العمل أو من العناصر الاخرى المتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير والذى يخلص من ذلك أن قرار لجنة شئون الموظفين بتقدير الكفاية ليس طليقا من القيود وأنه اذا استند ذلك القرار الى رأى الرؤساء المباشرين للموظف فان هـذا الرأى يفترض فيه أن يجىء نتيجة تحصيل دقيق لاعمال الموظف وسلوكه وهو ما يتعين معه على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على كفايته مقرونـة بعناصرها الموزعة على عدة صفات من انتاج ومواظبة واستعداد ـهنـى وقدرة على تحمل المسئولية وهذه التقديرات يجب أن تستخلص من اصـول ثابتة سائغة وعلى لجنة شئون الموظفين بدورها أن تقيس الكفاية بهـذه المعايير ذاتها وان تزنها بموازين الاصول المستقاة منها تقديرات الرؤسـاء وحيث أنه فى خصوص المنازعة الماثلة فان ملف خدمة الطاعن قد خلا ممـا يشوب سلوكه خلال الفترة التى وضع عنها تقدير الكفاية فلم نوقع عليـه جزاءات ولم نقدم ضده شكاوى ولم يكن استعماله لحقه فى الاجارات مثيرا للانتباه بالنسبة الى أيةفترة أخرى فاذا أضيف الى ذلك أن الجامعـة المطعون ضدها لم تدحض ما جاء على لسان الطاعن من انه حصل على مكافأة تشجيعية فى السنة التى وضع عنها التقرير وأن مسجل الكلية — وهو الرئيس المباشر للطاعن — قد أيد طلب الطاعن الذى قدمه الى عميد كليـة الهندسة فى ١٩٦٤/٦/٣ ملتمسا ارساله الى الجامعة لتعديل التقرير المطعون فيه وذلك بأن أشر المسجل على ذيل هذا الطلب بموافقته على تعـديل التقرير من درجة ضعيف الى درجة مرض فان هذه الدلائل مجتمعة من شأنها أن تضفى ظلالا من الشك على مدى الدقة التى روعيت عند وضع المسـجل للتقرير المطعون فيه كما انها تزعزع اليقين فى أن الملاحظة التى أبداهـا عميد الكلية فى خانة الملاحظات قد استخلصت استخلاصا دقيقا من الواقـع

الملموس وذلك بشأن ما جاء بها عن تهرب الطاعن من مسئولياته وتقاعسه عن أداء ما يكلف به من أعمال ، وبهذه المثابة فان الهبوط بكفاية الطاعن الى درجة ضعيف لا يكون قدحصل تحصيلا سليما من عناصر تؤدى اليه وبالتالى فان القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتاريخ ١٩٦٤/٤/٢٨ يكون قد جاء غير مستند الى سبب صحيح من الواقع والقانون حقيقا بالالغاء واذ أخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فانه يكون قد جانب الصواب ويتعين — والحالة هذه — القضاء بالغائه وبالغاء القرار المطعون فيه مع الزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعن ٧٤٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢)

قاعـــدة رقم (٩٥)

المبـــدأ :

تقدير كفاية الموظف — ليس ثمة ما يلزم لجنة شئون الموظفين بتسبيب قراراتها بتقدير كفاية الموظفين أو اعادة التقدير بندا بندا .

ملخص الحـــكم :

ليس لزاما على لجنة شئون الموظفين أن تبين تقديرها لكفاية الموظف تفصيلا بحسب كل مادة من مواد التقدير وبحسب كل عنصر من عناصره الفرعية الواردة فى النموذج المعد لذلك . ذلك أنه يبين جليا من النموذج الذى تحرر عليه تلك التقارير أنه لم يعد لتدوين تقدير اللجنة بالشكل التفصيلى الذى رسمه لتدوين تقدير الرؤساء المباشرين — كما أنه فى ذات الوقت ليس هناك فى قانون الموظفين ما يوجب على لجنة شئون الموظفين تسبيب قراراتها أو اعادة التقدير بندا بندا .

(طعن ١٠٥١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٢)

قاعـــــدة رقم (٩٦)

المبـــــدأ :

نص المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وان كان يوصى باطلاق يد لجنة شئون العاملين فى تقدير مرتبة الكفاية الا أن القرار الصادر من اللجنة يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا ـ خلو ملف خدمة العامـــل من نسبة اى تقصير اليه فى تأديته لعمله أو مجازاته بأى عقوبة تأديبية بل ووجود مستندات تشهد بتفوقه مما يترتب عليه عدم جواز الهبـــوط بكفايته الى مرتبة جيد ـ أثر ذلك ـ أن تخطى العامل لسبب حصوله على تقرير كفاية بمرتبة جيد غير قائم على أساس سليم ـ عدم الاعتداد بتقديـــر الكفاية والغاء قرار التخطى .

ملخص الحـــــكم :

ومن حيث انه فيما يختص بالتقرير السنوى عن تقدير كفاية المطعون ضده بمرتبة جيد المطعون فيه ، فانه لما كانت المـــادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد نصت على أن " يعـــد الرئيس المباشر التقرير السنوى كتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الادارة المختص بعد أبداء رأيه كتابة على لجنة شئون العاملين وللجنة أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب " وواضح مما نص عليه من أجراءات اعداد التقارير السنوية عن العاملين ان المشرع حرص على وضع ضمانات معينة تبعد التقارير عن التأثر بالاهواء الشخصية والاغراض الخاصة لمـــا لهذه التقارير من اثر بالغ فى حياة العاملين الوظيفية .

ومن حيث انه من الاطلاع على التقرير السرى عن كفاية المطعـــون ضده عن الفترة من أول يولية سنة ١٩٧٢ الى آخر يونية سنة ١٩٧٣ يبين أن الموقع فى خانات الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ورئيس لجنة شئون العاملين شخص واحد هو السيد / . . . . وكيل منطقـــة مصر الجديدة .

ولما كان نص المـــادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يوحـــى باطلاق يد لجنة شئون العاملين فى تقدير مرتبة الكفاية وجواز استمدادهمن أى مصدر شاءت . الا أنه لا جدال فى أن القرار الصادر من اللجنة شأنه شأن أى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا فينعين أن يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا سواء من ملف خدمة العامل أو غيره من المصادر المختلفة عن العامل بما يمكنها من تقدير حقيقة كفايته بعناصرها المختلفة .

ومن حيث أن ملف خدمة المطعون ضده قد خلا من نسبة أى تقصير اليه فى أدائه لعمله أو مجازاته بأى عقوبة تأديبية . بل على العكس من ذلك فقد رشحته الوزارة لمنحة رعاية الشباب لحضور برنامج كليفلاند الدولـــى لقادة الشباب لعام ١٩٦٤ ، وقد ذكر المطعون ضده فى عريضة دعواه وفى تظلمه المقدم الى مفوض الدولة لوزارة التربية والتعليم أنه حصـــل على درجة الدكتوراه فى علم النفس سنة ١٩٧١ من كلية الآداب . واشرف على عدة نشرات وكان يلقى محاضرات نفسية فى المدارس واختير مقررا للتربية الاجتماعية بمحافظة القاهرة وعضوا بلجنة التخطيط لمكافحة الجريمة بالمحافظة وعضوا باللجنة الاستشارية لدور المعلمين والمعلمات وعضـــوا بلجنة انحراف الطلاب بالوزارة وكرم يوم المعلم فمنحته ادارة مصر الجديدة شهادة تقدير للتفوق فى عمله ، واستشهد المطعون ضده على كل ذلك بالمستندات التى انطوت عليها الحافظة المودعة تحت رقم (٧) من ملف الدعوى أمام محكمة القضاء الادارى ولما كانت الوزارة لم تنكر على المدعى ما ذكره فى هذا الصدد وكان الثابت بملف خدمته ان تقاريره السرية عن الاعوام من ١٩٦٤ الى ١٩٧١ كلها بمرتبة ممتاز ، فلا يستساغ عقلا ومنطقا بعـــد ذلك أن تهبط كفاية المطعون ضده فجأة الى مرتبة جيد ، خاصة وانه لم يقـــم دليل سواء من ملف خدمته أو من غيره من المستندات على هبوط مســـتوى المطعون ضده فى عمله بل على العكس من ذلك فان الشواهد تدل على ما يخالف ما انتهى اليه تقرير الكفاية المطعون فيه . وبالتالى يكون القرار الصادر بتقدير مرتبة كفاية المطعون ضده بجيد المطعون فيه ، وقد صدر غير مستند الى أساس سليم سواء من حيث الواقع أو القانون ، وهو الامـــر الذى دعا مفوض الدولة للتظلمات الى الانتهاء الى الغاء هـــذا التقرير فى

٢٢ من يوليه سنة ١٩٧٥ ووافقه على ذلك وكيل الوزارة للشئون المالية والادارية فى ٢٣ من يولية سنة ١٩٧٥ ثم رأى وكيل أول الوزارة بناء على مذكرة اعدت فى ١١ من يناير سنة ١٩٧٦ الى الموافقة على رفض التظلم .

ومن حيث ان السبب الوحيد الذى تذرعت به الوزارة الطاعنة لتخطى المطعون ضده فى الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ جنيها هى حصوله على تقرير كتابة مرتبة جيد فى التقرير السالف الذكر وهو ما يخالف القواعد الخاصة بالترقية السالف بيانها ، ولما كان قد ثبت ان ذلك التقرير قد صدر على غير مقتضى من القانون فبذلك ينهار سبب تخطى المطعون ضده .

ومن حيث أن مقتضى جميع ما تقدم ان الطعن غير قائم على أساس سليم ويكون الحكم المطعون فيه قد صادف صحيح حكم القانون فيما قضى به من عدم الاعتداد بتقدير كفاية المطعون ضده عن الفترة من ١٩٦٢/٧/١ الى ١٩٧٣/٦/٣٠ بتقدير جيد ، وبالغاء القرار الصادر عنه الامر التنفيذى رقم ٩٠٠٥ فى ١٩٧٤/٢/٢ فيما تضمنه من تخطى المطعون ضده فى الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ جنيها مع ما يترتب على ذلك من آثار .

(طعن رقم ٧٩٢ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨١/٦/٢١)

قاعـــدة رقم (٩٧)

المبـــدأ :

انعقاد لجنة شئون الموظفين لتقدير كفاية الموظفين ، واثباتها فى محضرها انها قدرت كفايتهم على أساس التقارير المودعة بملفات خدمتهم وما ورد بها عن اعمالهم — تقديرها لكفاية المدعى بدرجة ضعيف وتخطيه فى الترقية على هذا الاساس — ثبوت أن تقاريره السرية السابقة تشيد بكفايته وسلوكه وأن ملفه زاخر بالثناء على عمله — اعتبار قرار اللجنة غير مستمد من أصول صحيحة — فقدان قرار التخطى فى الترقية لسببه .

ملخص الحـــكم :

متى ثبت ان لجنة شئون الموظفين ، عند اجتماعها لتقدير كفاية الموظفين على هدى المقاييس التى وضعتها لهذا الغرض ، نصت فى محضرها

على أن هذا التقدير قد تم بناء على التقارير المودعة بملف كل موظف . وما ورد من أعماله ، أى ان ذلك التقدير قد تم مستندا الى تلك الاصول ، وكان قد آستبان للمحكمة أن اللجنة لم تتبع الاجراءات التى رسمها القانون ، كما لم تتبع القواعد التى رسمنها فى محضرها سالف الذكر . فقدرت كفاية المدعى بدرجة ضعيف فى حين أن تقاريره السرية تشيد بكفايته وحسن سلوكه وصلاحيته . وأن ملفه زاخر بخطابات الثناء على عمله . وكل هذا يدل على أن تقدير اللجنة للمدعى بدرجة ضعيف غير مستمد من أصول صحيحة ، الاصول الثابتة بملف الخدمة . فان قرار تخطى المدعى فى الترقية يكون قد وقع غير قائم على سببه الذى يبرره ، ويكون بالتالى خالف القانون .

(طعن ٥٣ لسنة ٣ ق — جلسة ١٢/٤/١٩٥٨)

قاعدة رقم (٩٨)

المبدأ :

الاسباب التى ساقتها لجنة شئون الموظفين تبريرا لهبوطها بمرتبة المدعى الى درجة ضعيف — اقتصارها على عنصرى الصفات الشخصية والقدرات دون أن تمس باقى عناصر الكفاية — ليس للجنة شئون الموظفين فى هذه الحالة أن تستبعد من درجات التقدير أكثر مما حصل عليه المدعى من درجات عن عنصرى الصفات والقدرات — تجاوز اللجنة لهذا المدى فى الهبوط بدرجات التقدير — يقع مجافيا للحق مشوبا بعيب مخالفة للقانون .

ملخص الحكم :

ان ما ابدته لجنة شئون الموظفين من أسباب — تبريرا لهبوطها بمرتبه المدعى الى درجة ضعيف عن سنة ١٩٥٨ انما ينحصر فى نفس الصفات الشخصية والقدرات وقد قدرت لهما ثلاثون درجة حدا للتفوق الكامل فيها ، حصل المدعى منها على اثنتى عشرة درجة فى عنصر الصفات

الشخصية وعلى ثمانى درجات على القدرات ولما كانت أسباب الانحـــدار بالتقدير العام حسبما أوردتها اللجنة المشار اليها لا تمس باقى عناصر الكفاية. فان تعرض اللجنة لهذه العناصر التى لم يتعد اليها نقدها فيه الدلالـــة الاكيدة على أن تقديرها لكفاية المدعى لم يكن مستخلصا استخلاصا سائغـــا من عناصر تنتجه وتؤدى اليه لانه لو ساغ للجنة شئون الموظفين على أسوأ الفروض أن تمحو محوا كاملا ما حصل عليه المدعى من درجات عن عنصرى الصفات والقدرات . لما استقام لها أن تستبعد من درجات التقدير أكثـــر من العشرين درجة التى حصل عليها المدعى ومن ثم ما كان ينبغى لها أن تهبط بمجموعه البالغ ستا وسبعين درجة الى أقل من ست وخمســـين درجة وهو تقدير لكفايته لا يخلع عليه وصف الموظف « الضعيف » فاذا كانـــت لجنة شئون الموظفين على رغم هذا قد نزلت بتقديره العام الى أقل من خمس وأربعين درجة فان تصرفها يكون مجافيا للحق غير مبنى على الواقع المستفاد من مختلف تقديراته وغنى عن البيان أن المـــادة ١٣٦ من قانون نظام موظفى الدولة تنص على أن الموظف الذى يحصل على ٤٥ درجـــة فاقـــل يعتبر ضعيفا فاذا ما استبعد من تقدير اللجنة مقابل العناصر التى ذكرتها ما منحه المدعى من درجات من عنصرى الصفات الشخصية والقدرات فقد يستســـاغ الهبوط بتقديره العـــام الى ست وخمسين درجة بدلا من ست وســـبعين التى حصل عليها وعلى ذلك يكون المدعى على أسوأ تقدير فى مرتبـــة مرض وهى غير المرتبة التى حصل عليها فعلا ، وعلى ذلك فان قرار لجنـــة شئون الموظفين بتقدير كفاية المدعى بدرجة ضعيف يصبح مشوبا بعيب مخالفة القانون .

(طعن ١٧٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢١)

ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المـادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدى عليهـا :

قاعـــدة رقم (٩٩)

المبـــدأ :

القول بأن لجنة شئون الموظفين لا تملك سوى تسجيل تقدير الكفاية كما هو اذ لم يبد المدير المحلى فرئيس المصلحة اية ملاحظات على تقـدير الرئيس المباشر — فى غير محله — مهمتها التعقيب الجدى قبل وضع التقدير النهائى اذا قامت لديها أسباب مبررة لذلك والا سجلت تقدير الرؤساء عنـد انعدام ما يستوجب التعقيب .

ملخص الحـــكم :

ان المـادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعـدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ نصت على أن « يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر . ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما . ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفـين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية . والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » . والقول بأنه اذا لم يبد المدير المحلى فرئيس المصلحة اية ملاحظات على تقدير الرئيس المباشر فلا تملك لجنة شئون الموظفين سوى تسجيـل التقدير كما هو دون نظر فيه أو تعقيب عليه ولو بانت لها أسـباب جدية تقتضى مراجعة الرؤساء فى تقديراتهم — هذا القول لا يتفق مع روح القانون وقصد الشارع فى ضوء المصلحة العامة . ذلك أنه قد تقوم لدى اللجنـة أسباب تقطع فى عدم صحة تقديرات الرؤساء المذكورين أو اسـباب جديدة ما كانت تحت نظرهم ولو أنهم تبينوها لما انتهوا الى ما انتهـوا

اليـــه من تقدير . كما أنه اذا كان الموظفون يتبعون مصالح او رؤساء عدة بينما تنتظمهم وحده واحدة فى الترقية فيجب أن نوزن كفايتهم بميزان واحـــد تحقيقا للمساواة بينهم جميعا حتى لا تتأثر بذلك ترقياتهم ، الامر الذى لا يتأتى الا اذا كان التعقيب النهائى على جميع التقديرات وان تعددت مصادرهـــا منوطا بلجنة تضبط الميزان بينهم جميعا وهى لجنة شئون الموظفين . والا لافضى الامر الى وضع شاذ تتأثر به مصلحة الموظفين من جهة والمصلحـــة العامة من جهة أخرى ، وكل أولئك قاطع فى الدلالة على أن مهمـــة اللجنـــة حتى فى هذه الصورة ليست مجرد تسجيل مادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء ولو بان للجنة من الاسباب ما يقتضى مراجعتها ، وانما مهمتهـــا التعقيب الجدى قبل وضع التقدير النهائى اذا قامت لديها مثـــل هـــذه الاسباب ، والا سجلت تقدير الرؤساء ما دام ليس ثمة ما يستوجب مراجعته والتعقيب عليه .

(طعن ١٩٦٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/١٦)

قاعـــــدة رقم (١٠٠)

المبـــــدا :

لجنة شئون الموظفين — سلطتها فى تقدير الكفاية — ليســـت مجـــرد تسجيل مادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء — بل فى التعقيب الجـــدى عليها بصفة نهائية — ترخصها فى ذلك بسلطة تقديرية اذا ما قامت لديهـــا أسباب جدية تقطع فى عدم صحتها أو تبينت أسباب جديدة ما كانت تحت نظر الرؤساء ، ولها أن تستمد تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بهـــا وتوصل للتقدير على وجه سليم يتفق مع الحق والواقع — تخفيضها التقدير استنادا الى ما تكشفت عنه المحاكمة التأديبية من أمور يقوم عليها وتؤثر فيه فى جملته بصفة عامة — لا يعد ازدواجا للعقوبة ولا جزاء مجددا — لا تثريب على اللجنة أن هى اعتمدت فى التقدير على سبق توقيع جزاءات على الموظف ما دام فى تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخدش قيامه بعمله بكفاية .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ نصت على أن التقرير السرى عن الموظف يقدم من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلـــى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنـــة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها بعد أن كانت قبل تعديلهـــا نقصر اختصاص اللجنة على تسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظـــات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية . وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بـــأن لجنة شئون الموظفين هى المرجع النهائى فى تقدير درجة كفاية الموظفين الخاضعين لنظام التقارير السنوية وأنها تباشر اختصاصها فى هذا الصـــدد عن طريق الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين ولها أن تعدل هذه التقديرات بما تراه على أساس ما هو وارد بملف الخدمـــه بحسب الطريق المرسوم لذلك فى القانون وأن اللجنة تترخص فى تقديرها لدرجة كفاية الموظف بسلطتها التقديرية ولا سبيل الى مناقشتها فى هـــذا التقدير لتعلقه بصميم اختصاص الادارة كما أن القانون لم يعين لها طريقا معينا تلتزمه فى تقدير الكفاية فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها على كافة الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير على وجه سليم دقيق يتفـــق مع الحق والواقع وقد خصها القانون بسلطة تقديرية مطلقة فى أن تســـتمد تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها فى تقدير درجات كفاية الموظفين لحكمة ظاهرة وهى أنها تضم عددا من كبار موظفى الوزارة أو المصلحـــة التى يعمل بها الموظف . الذين لهم من خبراتهم ومرانهم والمامهم واشرافهـــم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وتقدير درجة هـــذه الكفاية تقديرا دقيقا سليما يتفق مع الحق والواقع والقول بان لجنـــة شئون الموظفين لا تملك التعقيب على تقدير الرؤساء المباشرين ولو بانـــت لها أسباب جدية تقتضى مراجعة هؤلاء الرؤساء فى تقديراتهم لا يتفـــق مع روح القانون وقصد الشارع فى ضوء المصلحة العامة ذلك انه قد تقـــوم لدى اللجنة أسباب تقطع فى عدم صحة تقديرات الرؤساء المذكورين أو

أسباب جديدة ما كانت تحت نظرهم لو أنهم نبينوها لما انتهوا الى ما انتهوا اليه من تقدير — ومن ثم فان مهمة اللجنة ليست مجــرد تســجيل مادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل هى التعقيب الجدى بصفة نهائية على جميع التقديرات قبل وضعها وان تعددت مصادرها اذا قامت لديها مثل هذه الاسباب واعمال سلطة اللجنة فى تخفيض درجة كفاية الموظف فى تقريره السنوى السرى استنادا الى ما تكشفت عنه محاكمته التأديبية من أمــور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهى المواد التى يقوم عليهـا تقدير كفايته وتؤثر فى هذا التقدير فى جملته بصفة عامة لا يعد ازدواجـا للعقوبة ولا جزاء مجددا بل هو عنصر من العناصر الكلية لمقومات التقــدير العام الذى تملكه اللجنة فى مجال حكمها على كفاية الموظف ذلك الحـكم الذى تترخص فيه بسلطتها التقديرية وهو مجال غير مجال التأديب كما أنــه لا تثريب على اللجنة أن هى اعتمدت فى تقديرها على سبق توقيع جزاءات عليه ما دام فى تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخدش قيــامه بعمله بكفاية .

(طعن ٣٦٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/١٢)

قاعــــدة رقم (١٠١)

المبـــدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الموظف وفق المــادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — منوط بها التقدير النهائى فى جميع الاحوال — يستوى فى ذلك أن تكون قد أبديت ملاحظات من المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لم تبد وسواء حصل خلاف فى التقدير أو لم يحصل — لم يعد عملها بمجرد التسجيل فــى حالة عدم ابداء الملاحظات .

ملخص الحــــكم :

تنص المــادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانــون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على الآتى :

« يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظتهما ثم تعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه .

ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول عـــلاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » .

ومن حيث أن الفقرة الاولى من نص هذه المـــادة تعقد اختصاصــا للجنة شئون الموظفين لتقدير درجة كفاية الموظف تقديرا نهائيا ويتضح هــذا من صراحة نص هذه الفقرة ومقارنته بنص المـــادة ٣١ قبل التعديل اذ كان يجرى على النحو الآتى :

« يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثـم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظـــات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية وإلا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » ، اذ اناط النص الجديد بلجنة شئون الموظفين التقدير النهائى فى جميع الاحوال سواء أبديت ملاحظات من المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لم تبد سواء حصل خـــلاف فى التقدير أو لم يحصل ولم يعد عملها مجرد التسجيل فى حاله عـــدم ابداء الملاحظات وقد جرى قضاء هذه المحكمة بذلك فى عديد من الطعون .

(طعن ١٧٩٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٣١)

قاعـــــدة رقم (١٠٢)

المبــــدأ :

القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تخفيض رئيس المصلحة التقدير الى مرتبة ضعيف استنادا الى ما دونه فى خانة الملاحظات — سلامة تقديـــر رئيس المصلحة الذى أقرته لجنة شئون الموظفين — مهمة لجنة شــئون الموظفين — ليست مجرد تسجيل مادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء .

ملخص الحـــــكم :

ان مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد تسجيل مادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء ولو بان للجنة من الاسباب ما يقتضى مراجعنهـــا وانما مهمتها التعقيب الجدى قبل وضع التقدير النهائى اذا قامت لديهـــا مثل هذه الاسباب .

(طعن ۹۱٥ لسنة ۸ ق — جلسة ۱۹٦٦/۱۱/۱۲)

قاعـــــدة رقم (۱۰۳)

المبـــــدأ :

مهمة لجنة شئون العاملين ليست مجرد تسجيل مادى للتقديـــرات الصادرة من الرؤساء — مهمتها التعقيب النهائى الجدى قبل وضع التقرير النهائى — لا وجه للنعى بأن التقرير وضع بقصد الانتقام ما دامت هنـــاك تصرفات ثابتة نؤيد ما ورد فى التقرير .

ملخص الحـــــكم :

انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى بتقدير كفاية المدعى عن عام ۱۹٦٤ أن عميد المعهد قدر كفاية المدعى بدرجة ضعيف جدا (۲۰) درجـــة موزعة على العناصر الآتية عشر درجات من ستين للعمل والانتاج وأربـــع درجات من عشر درجات للمواظبة وأربع درجات من عشرين للمعاملة والتعاون والسلوك الشخصى ، ودرجتين من عشر للاستعداد الذهنى وحسن التصرف. وجاء فى خانة الملاحظـــات ما يأتى :

۱ — طريقة التدريس يتذمر منها الطلبة ومعلوماته الميدانية محدودة ويميل فى تدريسه الى كتابة المذكرات المطولة وبيعها بثمن لا يتناسب مع مقدرة الطلبة المالية .

۲ — يميل الى ايقاف العمل وعـــدم الانتاج ويتخطى حدود سلطاته .. ولم يستغل امكانيات المعهد من المعامل والاجهزة بل يكدسها بمكتبه بدون عمل ..

٣ — لا يعمل للمعهد الا عدد ساعات التدريس .

٤ — متعالى ويقسو على الطلبة وعلى زملائه ومساعديه ويجرح شعورهم بألفاظ لا تليق من عضو هيئة التدريس بالاضافة الى عدم تعاونه مع ادارة المعهد ويشكل خروجا ظاهرا على مقتضى الواجب الوظيفى باثارة الشغب والاعتراضات المستمرة — لا يقدر أن هناك ثورة على الروتين ويميل الى العزلة والانعزال عن جهاز العمل بالمعهد كلية . وقد وقع عميد المعهد فى خانة المدير المحلى ايضا . وعرض التقرير على لجنة شئون العاملين فوافقت على التقدير بعد الاطلاع على التقرير المرفق ووقع وكيل وزارة التعليم العالى على التقدير بصفته رئيسا للجنة شئون العاملين وهو فى نفس الوقت رئيسا للمصلحة . وقد جاء التقرير المرافق للتقرير المطعون فيه الذى أشارت اليه لجنة شئون العاملين والصادر من عميد المعهد فى ١٥ من فبراير سنة ١٩٦٥ مرددا لما جاء فى خانة الملاحظات وأضاف اليها : يميل الى تحويل العملى الى دراسة وصفية معملية — معلوماته الميدانية محدوده وعلى سبيل المثال المذكره التى قدمها الدكتور . . . . . رئيس قسم الفاكهة بجامعة أسيوط والمنتدب للتدريس بالمعهد بشأن خطأ المدعى الفنى فى تقليم العنب وكذلك حادث تدريس الكرنب للطلبة على نبات القرنبيط . تعود على رفض العمل بالجداول ثم ينفذها بعد فترة — رفض العمل بالجدول فى الفصل الدراسى الحالى « الثانى » ١٩٦٥/٦٤ رغم تأشيرة وكيل الوزارة فى هذا الخصوص — حرم الطالب . . . . من دخول محاضراته دون اخطار الادارة — حاول حرمان الطلب . . . . من دخول امتحان المحاصيل النظرى لتأخره أربع دقائق — اخرج الطالب . . . . من الامتحان العملى لمادة الوراثة دون أخذ موافقة الرئيس العام للامتحان — لا يقبل نصيحة أو تفاهم من ادارة المعهد ومن زملائه بل يحاول تعقيد المناقشات دون مبرر هذا وقد اعتمدت لجنة شئون الموظفين تقدير كفاية المدعى واخطر به فى ١١ من مايو سنة ١٩٦٥ ، فتظلم من هذا التقدير فقررت اللجنة بجلسة ١٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ تقدير درجة كفايته بمرتبة ضعيف على اساس أنها ادنى مراتب الكفاية وأخطر المدعى بهذا التقدير فى ١١ من اكتوبر سنة ١٩٦٥ فقدم المدعى تظلما آخر

قررت لجنة شئون الموظفين رفضه فى أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ واستندت فى ذلك الى ذات الاسباب الواردة فى التقرير والمذكرات .

ومن حيث أن التقرير السنوى المطعون فيه قد استوفى أوضاعه الشكلية باعتبار أن عميد المعهد هو رئيس المدعى المباشر وهو فى نفس الوقت المدير المحلى كما أن وكيل الوزارة يجمع بين صفتى رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين ومن ثم يتعين الاعتداد به وترتيب آثاره القانونية .

ومن حيث انه يبين مما تقدم أن عميد المعهد قد منح المدعى ٢٠ درجة (مرتبة ضعيف) واستند فى ذلك الى ما دونه فى خانة الملاحظات على النحو الذى سلف بيانه . وأقرت ذلك لجنة شئون العاملين . ومن المقرر ان هذه اللجنة تترخص بتقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية فى هذا الشأن ولا سبيل الى مناقشتها فيه ما لم يثبت أن تقديرها غير مستخلص استخلاصا سائغا من وقائع منتجة — أو أنها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام أو أساءت استعمال سلطتها وهو ما لم يقم عليه دليل فى الدعوى الراهنة ، ولا وجه لما نعاه المدعى على التقرير المطعون فيه من أنه قصد به الانتقام لتقديمه شكوى ضد عميد المعهد ذلك أن هذا السبب وحده لا ينهض فى حد ذاته دليلا على اساءة استعمال السلطة ما دام لم يؤيد بالاسانيد المثبتة والمؤدية اليه ، فضلا عن ذلك فان عميد المعهد لا يستقل بتقدير درجة كفاية المدعى وانما مرد ذلك فى نهاية الامر الى لجنة شئون العاملين وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن مهمة هذه اللجنة ليست مجرد تسجيل مادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء وانما مهمتها التعقيب النهائى الجدى قبل وضع التقرير النهائى ولها فى سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم الذى يتفق مع الحق والواقع . ومع هذا فان هذا الذى دونه عميد المعهد فى خانة الملاحظات وأقرته لجنة شئون العاملين له صداه فى ملف خدمة المدعى اذ تبين من الاطلاع على التحقيق الذى أجرته النيابة الادارية فى القضية رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٦٥ بناء على الشكوى المقدمة من المدعى ضد عميد المعهد والتى انتهت الى عدم صحة ما نسبه المدعى الى عميد المعهد — تبين من هذه الشكوى أن المدعى قد انقطع عن عمله بدون اذن ثلاثة أيام

متصلة . وأنه امتنع عن تدريس مادة الوراثة التى حصل على شهـادة الدكتوراه فيها — وذلك خلال النصف الثانى من العام الدراسى ٦٣/١٩٦٤ وطلب استمراره فى تدريس مادة أساسيات الخضر التى حصل فيها علـى الماجستير والتى كلف بتدريسها أحـد الحاصلين على الدكتـوراه بعـد حضوره من الخارج . وقد قدم شكوى الى وزارة التعليم العالى فى هـذا الشأن وأصر على امتناعه عن التدريس رغم أن العميد أخطره بأن الوزارة رأت استمراره فى عمله الى أن تبحث الشكوى وقد أقر المجلس الاعلى للمعاهد تصرف المعهد بأن يتم التوزيع بين أعضاء هيئة التدريس على أساس المؤهل الاعلى . كما أن المدعى منع أحد الطلبة من دخول الامتحان لتأخره أربع دقائق ورغم انه صرح الطالب المذكور بدخول الامتحان وكلف وكيـل المعهد واحد المعيدين بابلاغ المدعى بذلك رفض التنفيذ ولم يعتـد باثبـات وكيل المعهد ذلك فى سجل الامتحان مصرا على حضور العميد شخصيا أو تقديم تصريح كتابى منه . ومن ثم يكون التقرير المطعون فيه قد صـدر صحيحا وتكون الدعوى على غير أساس من القانون متعينا رفضها . واذ ذهب الحكم المطعون فيه هـذا المذهب يكون قد صادف وجـه الحق فى قضـائه ويكون الطعن غير قائم على أساس سليم من القانون متعينا رفضه مـع الزام المدعى بالمصروفات .

(طعن ٢٩٧ لسنة ١٥ ق — جلسة ٢١/٤/١٩٧٤)

قاعـــدة رقم (١٠٤)

المبـــدأ :

لجنة شئون العاملين تعقب تعقيبا جديا على تقديرات الرؤساء .

ملخص الفتـــوى :

اناط المشرع بلجنة شئون العاملين اعتماد تقارير الكفاية المقدمة عن العـاملين من رسائهم بما يتطلبـه ذلك من التدخـل فى تقـدير عنـاصر التقرير بالزيادة أو النقصان وما يرتبه من تعـديل فى مرتبة الكفاية ، وأساس ذلك فان مهمة اللجنة ليس مجرد التسجيل المـادى لتقديرات الرؤساء وانما التعقيب عليها قبل وضع التقرير النهائى .

(ملف ٨٦/٦/٢٦٤ جلسة ١٦/٢/١٩٨٣)

ثالثـــا : معلومات أعضاء لجنـــة شئون الموظفـــين عن شخصية الموظف بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفاية الموظف وتعقيبها على تقديرات الرؤســـاء :

قاعـــــدة رقم (١٠٥)

المبـــــدأ :

ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف — من مصـــادر ذلك أيضا ما يعلمه رؤساؤه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصيتـــه بحكم صلات العمل .

ملخص الحـــــكم :

ان ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف ، بل أن من بين المصادر التى تستمد منها حالة الموظف ما يعلمه رؤساؤه وأعضـــاء لجنة شئون الموظفين عن شخصيته بحكم صلات العمل فاذا كان ما يعلمونه قد ولد عندهم عقيـــدة ارتضاها وجدانهم واقتنعت بهـــا ضمائرهم فان النتيجة المترتبة على هذه العقيدة تكون قد استخلصت من أصول موجودة ما دام لم يقم الدليل الايجابى على الانحراف بالسلطة أو اساءة استعمالها.

(طعن ١٠٠١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/١٦)

قاعـــــدة رقم (١٠٦)

المبـــــدا :

ملف خدمة الموظف لا يشمل حتما كل ما يتعلق به من معلومات أو بيانات أو عناصر لها أثرها فى تقدير كفايته — ما يعلمه الرؤساء وأعضـــاء لجنة شئون الموظفين عن عمل الموظف وسلوكه وشخصيته بحكم صـــلات

العمل — من بين المصادر التى يمكن الاستناد اليها فى هذا الشأن — سلطة اللجنة فى أن تستمد تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها فى تحديد درجة الكفاية — سلطة تقديرية مطلقة .

ملخص الحـــكم :

انه ولئن كان الاصل أن ملف خدمة الموظف هو الوعاء الطبيعى لحياته الوظيفية الا أنه لا يشمل حتما كل ما يتعلق بالموظف من معلومات أو بيانات أو عناصر لها أثرها فى التقدير فملف الخدمة ليس هو المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف به أن من بين المصادر التى يمكن الاستناد اليها فى هـــذا الشأن ما يعلمه رؤساؤه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وشخصيته بحكم صلات العمل — ولم يحدد القانون للجنة طريقا معينـــا تلتزمه فى تقدير الكفاية فى التقرير السنوى — بل أن تقديرها يقوم على ما تراه من الاسس كفيلا بالوصول الى التقدير السليم الذى يتفق مع الحق والواقع — وقد خصها القانون بسلطة تقديرية مطلقة فى أن تستمد تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها فى تقدير درجة الكفاية لحكمة ظاهرة هى أنها تضم عددا من كبار الموظفين الذين لهم من خبراتهم ومرانهم والمامهم واشرافهم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظفين وتقـــدير درجة هذه الكفاية تقديرا سليما دقيقا فلا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهى بصدد تقدير كفاية المدعى أن هى أدخلت فى اعتبارها ما أســـفر عنه فحص أحد أعضائها — الذى فوضته فى هـــذا الشأن — لكفايته فى ضوء ما اجراه من مناقشات مع مدير المصنع الذى كان يعمل فيه .

(طعن ٩٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٣)

رابعا : للجنة شئون الموظفين أن تتبع فى تقديــر مرتأة كفاية الموظــــف الموظف الطرق التى تراها مؤدية الى سلامة هــذا التقدير :

قاعــــدة رقم (١٠٧)

المبــــدا :

لجنة شئون الموظفين — تقديرها الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة فى التقرير السنوى — أمر تترخص فيــه اللجنة بسلطتها التقديرية — قانون موظفى الدولة وقرار وزير الماليــة والاقتصاد رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الصادر تنفيذا للمادة ٣٠ منه لم يقيدا اللجنة فى التقدير — للجنة الإستعانة بالطرق التى تراها مؤدية الى سلامة تقدير درجة كفاية الموظف واتفاقه مع الحق والواقع .

ملخص الحـــــكم :

ان تقدير الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة فى التقرير السنوى لدرجة الكفاية هو أمر تترخص فيه لجنـــة شئون الموظفين بسلطتها التقديرية . كما أن القانون لم يعين للجنة شـــئون الموظفين طريقا معينا تلتزم به فى تقدير كافة العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها لأى عنصر من العناصر على كافة الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما دقيقا يتفق مع الحق والواقع ولم يكن قرار وزير المالية رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الذى صدر تنفيذا للمـــادة الثلاثين من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مقيدا للجنة شئون الموظفـــين فى تقديرها ولا محددا لها العناصر التى تستمد منها تقديرها بل كل ما فعله هو أن يبين العناصر التى يمكن للجنة شئون الموظفين أن تستعين بها على التقدير ولم يمنعها من أن تستمد التقدير من عناصر أخرى وقد خص القانون لجنة شئون الموظفين بتلك السلطة التقديرية المطلقة فى تقدير درجـــات

كفاية الموظفين لحكمة ظاهرة وهى أنها تضم عددا من كبار موظفى الوزاره أو المصلحة التى يعمل بها الموظف الذين لهم من خبرتهم ومرانهم واشرافهم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وتقدير درجة تلك الكفاية تقديرا دقيقا سليما يتفق مع الحق والواقع .

(طعن ٢٦١٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢)

قاعدة رقم (١٠٨)

المبدأ :

للجنة شئون الموظفين سلطة واسعة فى التعقيب على تقدير الكفاية ولها فى سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذى يتفق مع الحق والواقع .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان رؤساء المدعى قد قدروا كفايته بتسعين درجة الا أن لجنة شئون الموظفين لها سلطة واسعة فى التعقيب على هذا التقدير . اذ هى تترخص فى تقدير الدرجةالتى يستحقها الموظف ولها فى سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذى يتفق مع الحق والواقع ، وهى بحكم تكوينها وتشكيلها من كبار موظفى المصلحة أبعد ما تكون عن الغرض والهوى وأدنى الى صواب الحكم على كفاية الموظفين . ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام أو أساءت استعمالها ، وهو ما لم يقم عليه دليل فى حالة المدعى وليس للقضاء الادارى أن ينصب نفسه مكانها فى أمر هو من صميم اختصاصها .

(طعن ٥٩٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٢٦)

قاعـــدة رقم (١٠٩)

المبـــدأ :

للجنة شئون العاملين سلطة واسعة فى التعقيب على تقدير الرئيس المباشر اذ هى تترخص فى تقدير المرتبه التى يستحقها الموظف ولها فى سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم — ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فى امر هو من صميم اختصاصها ما دام لم يثبت أنها انحرفت بسلطاتها عن جادة الصالح العام .

ملخص الحـــكم :

ان لجنة شئون العاملين لها سلطة واسعة فى التعقيب على تقـدير الرئيس المباشر اذ هى تترخص فى تقدير المرتبة التى يستحقها الموظـف ولها فى سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذى يتفق مع الحق والواقع وهى بحكم تكوينها وتشكيلهـا من كبار الموظفين أبعد ما تكون عن الغرض والهوى وادنى الى صواب الحكم على كفاية الموظف وما دام لم يثبت انها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام كما هو الحال فى الدعوى الراهنة فليس للقضاء ان ينصـب نفسه مكانها فى أمر هو من صميم اختصاصها .

(طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧١/١/٣)

قاعـــدة رقم (١١٠)

المبـــدا :

الاصل أن تتولى لجنة شئون العاملين تسجيل تقرير الكفاية على أساس احدى المراتب الواردة فى قانون العاملين دون تقرير العناصر الفرعية بالارقام الحسابية لا يعيب قرار اللجنة أن تقدر هـذه العناصر بالارقام الحسابية طالما كان ذلك مؤديا الى المرتبة التى رأتها لكفاية العامل .

ملخص الحـــــكم :

يتضح من مقارنة نظام التظلم المنصوص عليه فى قانون العـــاملين بنظام التظلم الذى أوجبه قانون مجلس الدولة ان الاول جوازى للعـــامل ان شاء قدمه وفى هـــذه الحالة لا يصبح التقرير نهائيا الا بعد البت فى التظلم وان شاء أغفله وفى هذه الحالة يصبح التقرير نهائيا بعد انتهـــاء الاجل المقرر للتظلم فيه . كما أن هذا التظلم مقصور على من قدرت كفايتـــه ضعيفا ودون المتوسط فلا يشمل من قدرت كفايته بغير ذلك وميعاده شهر من تاريخ اعلان العامل به ويكون تقديمه الى لجنة شئون العاملين على خلاف التظلم المنصوص عليه فى قانون مجلس الدولة . الامر الذى يـــدل على أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن العاملين المدنيين بالدولـــة لم يلغ القواعد الواردة فى قانون مجلس الدولة فى شأن التظلم الوجوبى ومن ثم تظل هذه القواعد واجبة التطبيق وبالتالى يكون للتظلم المنصـــوص عليه فى قانون مجلس الدولة أثره فى قطع ميعاد رفع الدعوى .

انه ولئن كان تقديم التظلم وفقا لحكم قانون العاملين المدنيين يجعل تقديم التظلم المنصوص عليه فى قانون مجلس الدولة غير مجد الامر الذى يقضى بقبول الدعوى شكلا ولو لم يسبقها التظلم المنصوص عليه فـــى قانون مجلس الدولة اكتفاء بتقديم التظلم المنصوص عليه فى قانـــــون العاملين الا أن تقرير هذه القاعدة لا يقوم على أساس الغاء أحكام التظلم المنصوص عليه فى قانون مجلس الدولة بل يستند الى الحكمة التشريعية من استحداث نظام التظلم الوجوبى وهى الحكمة التى كشفت عنها المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ والتى لا زالت تلهم النصوص الحالية وجاء بها ما يلى : « ان الغرض من ذلك هو تقليل الوارد من القضايا بقدر المستطاع وتحقيق العدالة الادارية بطريق أيسر على الناس وانهاء تلك المنازعات فى مراحلها الاولى ان رأت الادارة أن المتظلم على حق فى تظلمه فان رفضته أو لم تبت فيه فى خلال الميعاد المقرر فله أن يلجـــأ الى طريق التقاضى ».

ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن المطعون ضده أعلن بتقديـــر

كفايته بدرجه ضعيف فى ٥ من مايو سنة ١٩٦٥ وتظلم الى لجنه شـئون العاملين من هذا التقرير بالتظلم الذى قدم فى ٢٣ من مايو سنه ١٩٦٥ ورفضته اللجنة فى ٣ من يونية سنة ١٩٦٥ ثم أخطر بهذا القرار فى ١١ من يونية سنة ١٩٦٥ فتظلم منه الى مفوض الدولة فى ١٧ من يولية سـنة ١٩٦٥ وقدم طلب المساعدة القضائية فى ٢٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ ورفض الطلب فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٦ فأودع عريضة دعواه قلم كتاب محكمة القضاء الادارى فى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٦٦ ومن ثم يكون ميعاد رفع هذه الدعوى قد انقطع بتظلم المدعى الى مفوض الدولة وفقا لحكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ لا تثريب على لجنة العاملين أن هى أدخلت فى اعتبارها عند تقدير درجة الكفاية الجزاءات السابقة اذ انـه من الواجب أن يكون تحت نظر اللجنة عند تقدير درجة كفاية الموظف بيانا شاملا بحالته حتى تكتمل أمامها صورة صادقة من واقع نواحى نشاطـه ومسلكه تسوغ تقدير درجة كفايته تقديرا مبرءا من القصور ذلك أنـه وان كان الاصل هو الاعتداد بالافعال التى يأتيها الموظف خلال السنة التى يوضع عنها التقرير اخذا بمبدأ سنوية التقرير الا أنه فى تعاقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه فى السنوات السابقة بحاضره فى السنة التى وضع عنها التقرير ما يرين على صفحة المدعى ويخدش بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية . وغنى عن البيان أن هذا هو الامر الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية العامل كما أن ذلك لا يحول دون مساءلة العامل فى مجال تأديبه وعما يرتكبه من مخالفات .

ومن حيث انه وان كانت لجنة شئون العاملين تتولى تسجيل تقديرها على أساس احدى المراتب الواردة فى قانون العاملين وليست ملزمة بتقدير العناصر الفرعية من التقرير بالارقام الحسابية حسبما جرى قضاء هـذه المحكمة ــ الا أنه اذا عن لهذه اللجنة أن تجرى تقدير هذه العناصر الفرعية من التقدير بالارقام الحسابية وكان تقديرها لهذه العناصر يؤدى الى المرتبة التى ارتأتها للعامل فان ذلك لا يعيب قرارها .

(طعن ٥٩٠ لسنة ١٥ ق ــ جلسة ١٩٧٢/١٢/٣١)

خامســـا : ما يجوز للجنة شئون الموظفين أن تدخله فى اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعقيبها على تقديرات الرؤســـاء :

قاعـــــدة رقم (١١١)

المبـــــدأ :

من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية أو توقيع جزاء تاديبى عليه أن يهتز وضعه فى ميزان كافة عناصر تقدير الكفاية .

ملخص الحـــــكم :

ان من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية أو توقيع جزاء تديبى عليه أن يهتز وضعه فى ميزان كافة عناصر تقدير الكفاية ولهذه العلـــة تتضمن نموذج التقرير تخصيص بند مستقل لبيان ما يكون قد وقـــع على الموظف من جزاءات وما اذا كان قد أحيل الى مجلس تأديب أو أوقـــف عن العمل أو حتى مجرد وضعه موضع الاتهام والريبة . ومن ثم فـــلا تثريب على لجنة شئون العاملين ان هى أخذت فى الاعتبار فى تقديـــر كفـــاية المدعى بجميع عناصرها وما ثبت من تحقيقات النيـــابة الادارية مما هو منسوب الى المدعى من تهم ومخالفات انتهت المحاكمة التأديبية الى مجازاتها عنها بخصم خمسة ايام من راتبه .

(طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق ــ جلسة ١٩٧١/١/٣)

قاعـــــدة رقم (١١٢)

المبـــــدأ :

للجنة شـــئون العاملين اعمال أثر المخالفات التى تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته اذا تكامل فى السنة التى يعد عنها التقرير التحقيق الذى كانت قد باشرته النيابة الادارية وخلصت فيه الى مسئوليته دون ما انتظار لما تسفر عنه المحاكمة التأديبية ما دام يوجد ما يدعوها الى الاطمئنـــــان الكافى بادانته .

ملخص الحـــــكم :

متى كان من المسلم ان للجنة شئون العاملين اعمال أثر المخالفـــات التى تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته فى سنة وقوعها وهى ما تـــزال مجرد اتهامات أو شبهات لم تتأكد بعد فمن باب أولى يكون لها هـــذا الحق اذا تكامل فى السنة التى يصدر عنها التقرير التحقيق الذى كانت باشرتـــه النيـــابة الادارية عدة سنين وخلصت فيه الى مسئولية الموظف عما نسب اليه دون ما انتظار لما تسفر عنه المحاكمة التاديبية ما دام لم يوجد ما يدعوها الى الاطمئنان الكافى بادانته .

(طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧١/١/٣)

قاعـــــدة رقم (١١٣)

المبـــــدأ :

لا تثريب على لجنة شئون الموظفين أن هى اعتمدت فى تقديرها على واقعة احالة المدعى الى المحاكمة التأديبية التى انتهت الى مجازاته بخفض درجته واخذتها فى اعتبارها عند تقديرها لكفايته على أساس أن هذا يرين على صفحته ويخدش قيامه بعمله بكفاية .

ملخص الحـــــكم :

ان التقارير السرية ان هى الا تسجيل لحالة الموظف الوظيفية مـــن جميع النواحى . وتصوير لمدى كفايته . ولا شك أن ما نسب الى المدعى من تصرفات مريبة احيل بسببها الى المحاكمة التأديبية ينطوى على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ويؤثر تأثيرا ضارا ومباشرا فى مجال العمل والانتـــاج فضلا عما له من تأثير ظاهر فى صفاته الشخصية ونيل من سمعته ونزاهته. وهذه كلها امور تستقل لجنة شئون الموظفين بتقديرها فى جملتها وتكـــون محل اعتبارها فى تقدير الكفاية ولا يسوغ أن يتساوى فى المركز القانونى الموظف الذى يتعرض لمحاكمة تأديبية أو جزاء تأديبى والموظف الذى لا يقف هذا الموقف ؛ وغنى عن البيان ان من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبيـــة

او توقيع جزاء تأديبي عليه أن يؤثر ذلك في وضعه وفي كافة عناصر التقدير وجميع بنود التقرير . ولا سيما أن نموذج التقرير يحوى خانة خاصة بهذه المسألة تؤكد تأثر التقرير بما يكون قد تعرض له الموظف من عقاب بل بمجرد وضعه موضع الاتهام والريبة . ومن ثم فلا تثريب على لجنة شئون الموظفين ان هي اعتمدت في تقريرها على واقعة احالة المدعى الى المحاكمة التأديبية التي انتهت الى مجازاته بخفض درجته وأخذتها في اعتبارها عند تقديرها لكفايته على أساس أن هذا مما يرين على صفحته ويحد من قيامه بعمله بكفاية .

(طعن ٥٩٠ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٧/٢/٢٦)

قاعـــــدة رقم (١١٤)

المبـــدأ :

القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظف — لا تثريب على اللجنة اذا ادخلت في اعتبارها الجـزاءات السـابقة — الاصل هو الاعتداد بالافعال التي يأتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير أخذا بمبدأ سنوية التقرير — الاعتداد بالجزاءات في وضع التقرير درجة الكفاية عن مجال التأديب .

ملخص الحـــكم :

ان لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفاية المدعى بدرجة ضعيف في التقرير السنوي السرى عن سنة ١٩٥٨ انما استمدت قرارها من أصـول صحيحة مستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمته وهي أصـول عناصر منتجة الاثر في ضبط درجة كفايته ويتصل بعضها بوقائع حدثت خـلال السنة المذكورة وجوزى عنها بالامر الادارى رقم ١٩٥٩/٤٢٨ آنف الذكر . ولا تثريب على اللجنة في هذه الحالة أن هي ادخلت في اعتبارها عند تقدير درجة الكفاية الجزاءات السابقة اذانه يجب ان يكون تحت نظر اللجنة عند تقدير درجة كفاية الموظف بيانا شاملا بحالته حتى تكتمل امامها صـورة

لنواحى نشاطه ومسلكه وتهيا لها جميع العناصر التى نستطيع بموجبها تقدير درجة كفايته تقديرا مبرءا من القصور ذلك أنه وان كان الاصل هو الاعتداد بالافعال التى يأتيها الموظف خلال السنة التى يوضع عنها التقرير أخذا بمبدأ سنوية التقرير الا أن فى تعاقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه فى السنوات السابقة بحاضره فى السنة التى وضع عنها التقرير ثم بمسلكه فى السنة التالية لها ما يرين على صفحة المدعى ويخدش بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية ، ومجال هذا كله يختلف عن مجال التأديب اذ الامر هنا لا يتعلق بعقاب الموظف وانما يتصل بتقدير كفايته فى ضوء عمله ومسلكه — بعد تقصى نواحى عمله ومتابعة مسلكه فى الماضى والحاضر استكمالا للعناصر التى يقوم عليها تقدير كفايته . وغنى عن البيان أن هذا هو الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف . واذا كان ذلك ، وكان القرار المطعون فيه قد صدر استنادا الى البيانات الواردة فى ملف خدمته وما كشفت عنه المعلومات والتحريات التى عرضت على لجنة شئون الموظفين فى شأن المدعى، وقد ثبت للمحكمة أن ما احتواه ملف الخدمة كاف وحده لحمل القرار المذكور عليه فان القرار يكون قد صدر والحالة هذه سليما وقائما على سببه المبرر له قانونا .

(طعن ٣٩٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٠)

قاعـــــدة رقم (١١٥)

المبـــــدأ :

تقدير لجنة شئون الموظفين درجة كفاية المدعى — الاخذ بعين الاعتبار مسلك المدعى فى شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم واسرافـــه دون مبرر فى التقدم بشكاوى ضدهم تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة — لا تثريب عليه — لا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى فى شـــأن الشكاوى المذكورة محل مؤاخذة تأديبية .

ملخص الحـــــكم :

لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهى بصدد تقدير درجة كفاية المدعى عن عام ١٩٥٨ ان هى أدخلت فى اعتبارها الاثـــر الـــذى ترى بسلطتها فى الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين — ترتيبه على مسلك المدعى فى شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم واسرافه دون مبرر فى التقدم بشكاوى ضد هؤلاء الرؤساء وغيرهم من كبار الموظفين تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة ، ولا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى فى شأن الشكاوى المذكورة قد ترتب عليه اقامة الدعوى التأديبية ضده وصدور حكم بادانته مطعون فيه أمام المحكمة الادارية العليا . اذ أن الامر هنا لا يتعلق بتأديبه أو عقابه ولا يعدو أن يكون أعمالا لسلطة اللجنـــة فى تخفيض درجة كفايته فى تقريره السنوى استنادا الى ما تكشف لهـــا من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهى من العناصر المكملة لمقومات التقدير العام الذى تختص به اللجنة فى مجال حكمها على كفايـــة الموظف وتترخص فيه بسلطتها التقديرية وهو غير مجال التأديب على كل حـــال .

(طعن ٩٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٣)

قاعـــــدة رقم (١١٦)

المبـــــدأ :

سلطة لجنة شئون الموظفين فى تقدير كفاية الموظف ــ التوسعة فيها بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل المـــادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ للجنة تقدير الكفاية تقديرا نهائيا غير مقيـــد بملاحظات الرؤساء ــ تقيدها فى ذلك بملف الخدمة وبأن يجرى التقدير على ذات العناصر التى ورد عليها تقدير الرؤساء .

ملخص الحـــــكم :

يتضح من التعديل الذى ادخله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انه وسع فى سلطة لجنة شئون الموظفين فبعد أن كان لها أن تسجل تقدير كفاية الموظف اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية أصبح لها أن تقدر درجة الكفايـــة تقديرا نهائيا سواء أثرت الملاحظات أو لم تؤثر اذ جعل التعقيب النهائى لهـــا فـــى جميع الاحوال دون أن يقيدها بملاحظات الرؤساء . وان كان لها ذلك الا أن تقديرها ليس تحكيما اذ المفروض فى الرؤساء أن يكونوا بحكم اتصـــالهم المباشر بمرؤسيهم أقدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفايتهم فاذا ســاط القانون باللجنة ولاية التعقيب دون التقيد بآرائهم فان تقديرها ليس طليقـــا من كل قيد بل هو مقيد بما فى ملف الخدمة من عناصر ثابتة وبأن يجـــرى على ذات العناصر التى وردعليها تقدير الرؤساء حتى لا يؤخذ الموظف بمـــا لم يقم عليه دليل من الاوراق ــ وكيلا يهدر مبدأ أصيل يقوم عليه وضـــع التقرير وهو مبدأ سنوية التقرير .

(طعن ١٥٥٤ لسنة ٧ ق ــ جلسة ١٠/٤/١٩٦٥)

قاعـــدة رقم (١١٧)

المبـــدأ :

لا يؤثر الحكم الوارد فى المـادة ٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ الخاص بنظام الموظفين على سلطة لجنة شئون الموظفين فى تقدير درجة كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته دون ان تتقيد بالتقرير المقـدم عنه من الرئيس المباشر .

ملخص الفتـــوى :

أن المـادة ٣٠ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين عدا رؤساء المصـالح والموظفين الذين فى درجة مدير عام فما فوقهـا .

وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام متضمنة درجة كفايـة الموظف باعتباره جيدا أو متوسطا أو ضعيفا » .

وتقضى المـادة ٣١ بأن يعطى الموظف صورة من التقرير السـنوى المقدم عنه ولمن قدم عنه تقدير بدرجة متوسط أو ضعيف الحق فى تقـديم ما يكون لديه من ملاحظات فى خلال اسبوعين من تاريخ تسلمه التقرير » .

كما تنص المـادة ٣٢ على أن « تعد لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة فى شهر مارس من كل عام كشفا بأسماء موظفى كل درجـه مالية فيها وتقرير اللجنة من واقع ملف كل موظف على الاساس المعين فى المـادة ٣٠ ويؤشر بذلك فى ملف الخدمة وسجل الموظفين » .

ويقول ديوان الموظفين أن مقتضى هذه النصوص أن تكون لجنـة شئون الموظفين هى المرجع فى تقدير كفاية كل موظف من واقع ملف خدمتـه وما يتضمنه من تقارير سنوية وملاحظات الموظف فى شأنها الا أنه على أثر اجراء حركة الترقيات بالديوان اعترض احد الموظفين عليها بمقوله انـه ليس للجنة شئون الموظفين خلال فترة الانتقال المحددة فى المـادة ١٣٦ ان تقرر تخفيض درجة كفاية الموظف التى يقدرها الرئيس المباشر .

ولهذا فقد استطلع الديوان رأى القسم فيما اذا كان الحكم الانتقالى الوارد فى هذه المادة يوجب على لجنة شئون الموظفين بالوزارة او المصلحة خلال فترة الانتقال المشار اليها الاخذ بدرجة الكفاية المحددة فى التقرير المقدم عن الموظف من الرئيس المباشر أم أنه لا يؤثر على سلطة اللجنة المخولة لها بموجب المادة ٣٢ سالفة الذكر فى تقدير درجة كفاية الموظف دون تقيد بالتقرير المقدم من الرئيس المباشر .

ومن حيث أن المادة ٣٦ المشار اليها الواردة تحت الباب الثالث الخاص بالاحكام العامة والانتقاليةتنص على أن « تحد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول من تاريخ العمل بهذا القانون طبقا للتقرير المقدم عنه فيه وفى العام الثانى تحدد هذه الدرجة طبقا للتقريرين المقدمين فى ذلك العام وفى العام السابق » .

واذ كان هذا النص مماثلا لنص المادة ١٣٧ من مشروع قانون نظام موظفى الدولة الذى عرض على البرلمان سنة ١٩٤٩ ثم رأت الحكومة سحبه فانه من المفيد فى تفهم المراد من هذا النص الرجوع الى المذكرة الايضاحية المرافقة لذلك المشروع لا سيما وقد أحالت عليها المذكرة الايضاحية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ « وقد تضمنت المذكرة المرافقة للمشروع فى هذا الصدد الفقرة الآتية » .

« ولما كان الاخذ بمبدأ التقارير السنوية عن الموظفين جديدا على الكثير من الوزارات والمصالح وكان يتعذر تبعا لذلك الرجوع فى العام الاول من تنفيذ قانون التوظف الى تقارير الاعوام السابقة لتبين درجة أهلية الموظف للترقية فقد نص على الاكتفاء فى العام الاول بالتقرير المقدم فيه » .

ويبين من هذه الفقرة أن الحكم الانتقالى الذى تضمنته المادة ١٣٨ من المشروع انما وضع لتنظيم كيفية تحديد درجة أهلية الموظف للترقى خلال العام الاول من العمل بالنظام الجديد حيث لا تكون قد توافرت العناصر التى كان يشترطها مشروع القانون المشار اليه فى الحكم على هذه الاهلية اذ كانت المادة ٤٢ منه تنص على تخطى الضعيف فى الترقية فى نسبة

الاقدمية اذا كان قد قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف مرة أخرى فى أحد العامين السابقين فقد كان مقتضى هذاالنص الاخير عدم جواز تخطى الموظف فـــى الترقية بالاقدمية الا اذا كانت لجنة شئون الموظفين ـــ التى هى المرجـــع فى تقدير درجة الكفاية ـــ قد قدرت درجة كفايته بأنه ضعيف مرتين مرة فى العام الذى ينظر فيها فى ترقيته ومرة أخرى فى أحد العامين السابقين .. واذا كان هذا غير ميسور خلال العام الاول من العمل بالنظام الجديد لعدم وجـــود أكثر من تقدير واحد لدرجةالكفاية ولعدم جواز الرجوع الى التقارير السابقة على العمل بهذا النظام فقد رؤى علاج هذا الموقف بوضع حكم انتقـــالى مؤداه أن يكتفى فى تحديد أهلية الموظف للترقى فى خلال العام الاول بدرجة الكفاية التى تحددها لجنة شئون الموظفين عن هذا العـــام .

وقد جاءت أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مماثلة لمـــا يقابلهـــا من أحكام مشروع القانون المتقدم ذكره فنصت المـــادة ٤٠ فى فقرتهـــا الاولى والثانية على أنه « فى الترقيات الى الدرجات المخصص نســـبة للاقدمية ونسبة للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالاقدميـــة ويرقى فيه أقدم الموظفين ويشترك فى هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيـــد ومتوسط مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف » ..

أما النسبة المخصصة للاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجـــة جيد فى العامين الاخيرين من مدةوجودهم فى الدرجة التى يرقون منها . وتكون ترقيتهم أيضا بالاقدمية فيما بينهم .

ومفاد هذه الاحكام أن الموظفلا يكون أهلا للترقية فى نسبة الاقدميـــة اذا كانت كفايته قد قدرت بدرجة ضعيف ثلاثة سنوات متوالية ولا يكون أهـــلا للترقية فى نسبة الاختيارالا اذا جاز درجة جيد فى العامين الاخيرين من وجوده فى الدرجة المرقى منها . ولا شك أن الجهة التى تملك تقدير درجـــة الكفاية التى هى أساس تحديد أهلية الموظف للترقية هى لجنة شئون الموظفين كما هو ظاهر من حكم المـــادة ٢٣ من القانون سالف الذكر .

واذا كان هذا المشروع قد عبر عن قرار اللجنة فى هذا الشأن بعبارة « التقرير المقدم عن الموظف » حين اوجب تخطى الموظف الذى قدمت اليه ثلاثة تقارير متوالية بدرجة ضعيف فلا شك ان المقصود هو تقرير لجنة شئون الموظفين ، لان تقرير الرئيس المباشر ليس الا عنصرا من عناصر التقدير التى تعتمد عليها لجنة شئو نالموظفين فى تحديد درجة الكفاية بالتطبيق لحكم المادة ٣٢ سالفة الذكر . ولكى لا يكون الامر مثار خلاف فى تطبيق الاحكام التى تضمنتها المادة المشار اليها خلال العامين الاولين من العمل بالقانون حيث لا تكون درجة كفاية الموظف قد حددت سوى مرتين رؤى وضع الحكم الانتقالى الذى تضمنته المادة ١٣٦ سالفة الذكر ومقتضاه أن يكتفى فى تقدير أهلية الموظف للترقية فى نسبتى الاقدمية والاختيار خلال العام الاول بقرار لجنة شئون الموظفين الصادر فى هذا العام وفى العام الثانى بالقرار الصادر منها فيه فى العام السابق .

ومقتضى ما تقدم أنه ليس المقصود بالحكم الوارد فى المادة ١٣٦ أن تتقيد لجنة شئون الموظفين خلال فترة الانتقال عند تحديدها لدرجة كفاية الموظف بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر كما قد يستفاد من ظاهر النص ، بل أن المراد به هو الاكتفاء بتقدير واحد من اللجنة خلال العام الاول أو تقديرين خلال العام الثانى استثناء من حكم المادة ٤٠ من القانون بما ينفى سلطة اللجنة فى تقدير درجة الكفاية وفقا لحكم المادة ٣٢ دون أن تتقدم بالتقرير المقدم من الرئيس المباشر الذى لا يعدو أن يكون عنصرا من العناصر التى تهتدى بها اللجنة عند تحديدها لدرجة الكفاية .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعا الى أن الحكم الوارد فى المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام الموظفين لا يؤثر على سلطة لجنة شئون الموظفين فى تقدير درجة كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته دون أن تتقيد بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر .

(فتوى ٢٣٧ فى ١٩٥٣/٧/٦)

قاعـــــدة رقم (١١٨)

المبـــــدأ :

المـادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اباحت للجنة شـئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة عنهم وان تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب ــ الاخذ فى الاعتبار عند تقدير الكفايـة ما يثبت فى حق العامل من مخالفات وقعت منه خلال العام الذى يتم عنه وضع التقرير صحيح قانونا .

ملخص الحـــكم :

ومن حيث انه بالنسبة الى الموضوع فان البادى من الاوراق أن تقرير الكفاية عن عام ١٩٧٠ وضع بمعرفة الرئيس المباشر وهو عميد الكليـة بتقدير ٤٥ درجة « دون المتوسط » وقد أشار التقرير الى توقيع عقوبة خصم يوم من راتبه فى يوليه عام ١٩٧٠ أى خلال العام الذى وضع عنه التقرير ، وقد اعتمد التقرير المدير المحلى كما اعتمده رئيس المصلحة ووافقت عليه لجنة شئون العاملين ، وبذلك يكون التقرير قد استوفى أوضاعه الشكليـة المقرره طبقا لاحكام المادتين ٢٩ ، ٣١ من قانون العاملين المدنيين بالدولـة برقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وكذلك اعمالا لاحكام القرار الجمهورى رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين بالدوله والتى جرت مادته الثانية كالآتى : يحرر التقرير السنوى عن العـامل بمعرفة رئيسه المباشر ، ويعرض على الرئيس المحلى فرئيس المصلحة ... لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ، ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين ليتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المـادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهذه المـادة تجيز للجنة شئون العاملـين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة عنهم عن العاملين واباح لها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب . وهذه الخطـوات جميعها التزمتها الجهة الادارية عند وضعها للتقرير السنوى عن عام ١٩٧٠ فجـاء القرار مطابقا للاوضاع الشكلية المقررة كما أنه قام على سبب يبرره وهـو

سبق توقيع جزاء ادارى على المطعون ضده فلجنة شئون العاملين تترخص فى تقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية و لاسبيل الى مناقشتها ما لم يثبت بأن تقديرها غير مستخلص استخلاصا سائغا من وقائع تنتجه أو انهـا انحرفت بالسلطة أو اساءت استعمالها ، ولا تثريب على اللجنة ان هى اخذت فى الاعتبار فى تقدير كفاية المطعون ضده عن عام ١٩٧٠ ما ثبت فى حقه من مخالفات وقعت منه خلال هذا العـام ، وأنتهت الى مجازاته بخصم يوم من راتبه فى يوليه عام ١٩٧٠ ، وقد صار هذا الجزاء نهائيا بالحكم الصادر من المحكمة الادارية العليا « الدائرة الرابعة » فى الطعن رقم ٥٤٦ لسنة ٢١ القضائية عن الحكم الصادر من المحكمة التأديبيـة بطنطا بجلسة ١٧ من فبراير سنة ١٩٧٤ فى الدعوى رقم ٩٢ لسنة ١ القضائية المقامة من الدكتور ... ضد جامعة الاسكندرية .

ومن حيث انه وتبعا لذلك يكون القرار محل الطعن قد صدر صحيحا مستمدا من اصول تنتجه واستوفى الشكل المتطلب قانونا كما أن الجهـة الادارية قد احسنت استعمال سلطتها عند اصداره فيكون بمنجـى عن الالغـاء .

(طعن ٧٤٨ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٨١/٦/١٤)

قاعـدة رقم (١١٩)

المبـدأ :

لجنة شئون العاملين تترخص بتقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية — لا سبيل الى مناقشتها ما لم يثبت بأن تقديرها غير مستخلص استخلاصا سائغا من وقائع تنتجه أو انحرفت بالسلطة أو اسـاءت استعمالها — لا تثريب على اللجنة ان هى اخذت فى الاعتبار فى تقرير كفاية العامل عن عام ١٩٦٦ما ثبت فى حقه من مخالفات وقعت منه خلال هـذا العام وانتهت الى مجازاته بخصم يوم من راتبه فى ١٩٦٧/١/٢٥ .

ملخص الحـــــكم :

اذا كانت عبارة المـــادة ٣٢ سالفة الذكر قد جرت بما يفيد أن التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يعتبر نهائيـــا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو بعد البت فيه ، فليس المقصود من ذلك سوى ارجاء اعمال أثر التقرير السنوى الى ان ينقضى ميعاد التظلم منه أو يتم البت فيه — أما القول بأن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفايـــــة العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط لا يعدو أن يكون قبل البت فى التظلم منه — قرارا تمهيديا فانه فضلا عن اهداره لطبيعة القرارات الصادرة فى هذا الشأن من لجنة شئون العاملين أعمالا للسلطة المخولة لها بنص المـــادة ٣١ منقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فانه يفضى الى امكان بقاء التقرير السنوى معلقا تنفيذه أجلا غير مسمى طالما ان لجنـــة شـــئون العاملين لم تبت فيه وبالتالى يؤدى الامر الى بقاء العامل محروما من حقـــه فى اللجوء الى القضاء للطعن فى قرار تقدير كفايته الى أن ينتهى ذلك الاجل وأيا كان تاريخ انتهائه وهو ما لا يمكن أن تكون نية الشارع قد انصرفت اليـــــه .

(طعن ١١١٣ لسنة ١٥ق — جلسة ١٩٧٥/١/١٢)

قاعـــــدة رقم (١٢٠)

المبـــــدأ :

تنحى رؤساء الموظف عن ابداء رايهم فى مبلغ كفايته عند اعداد التقرير بشأن وقيام لجنة شئون العاملين بتقرير كفايته لا يترتب عليه البطلان لانتفاء علته .

ملخص الحـــــكم :

ان الانعى على التقرير السنوى السرى بالبطلان لانه لم يمر بالمراحل التى يشترط القانون مروره بها قبل العرض على لجنة شئون العاملين محله أن تكون اللجنة المشار اليها قدتخطت فى اعداده رؤساء الموظف فى

المراحل المذكورة دون أن يمكنوا من ابداء رأيهم فى مبلغ كفاية الموظف، فتكون قد افتأتت على اختصاصهم الثابت لهم بمقتضى القانون فى هذا الصدد . أما اذا كان اعداد التقرير قد عرض على هؤلاء الرؤساء فتنحوا عن هذه المهمة ، كما هو الحاصل فى الدعوى الراهنة فانه لا محل للبطلان لانتفاء علته انه ليس ثمة تخط لهؤلاء الرؤساء فى هذه الحالة من جهة ومن جهة أخرى فان الضرورة الملجئة لتفادى الوضع الشاذ الماثل فى بقاء موظف بغير تقرير سنوى سرى يحتم القانون تقديمه عنه فى ميعاد معين ويرتب على تقديمه فى هذا الميعاد آثارا لها خطرها فى العلاوات والترقيات وفى القدرة على الاضطلاع بأعباء الوظيفة، هذه الضرورة تبيح المحظور فلا جرم أن يستوفى التقرير أوضاعه القانونية فى هذه الحالة بتقدير لجنة شئون العاملين وحدها ، وهى على كل حال المرجع النهائى فى تقدير كفاية الموظف .

(طعن ١٢٦٠ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧١/١/٣)

سادسا : ابطال تقدير لجنة شـــئون الموظفين يستوجب الاخذ بالتقـــدير الذى اورده الرئيس المباشر والمدير المحلى :

قاعـــــدة رقم (١٢١)

المبـــدأ :

تبين المادتان ٢٩ و ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظـــام العاملين المدنيين بالدولة والمـــادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة ، كيفية اعداد التقارير السنوية والمراحل والاجراءات التى يتعـــين ان تمر بها حتى تصبح نهائية ـــ الالتزام بالتسبيب فى حالة تعديل مرتبـــة الكفاية يلزم كلا من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة او وكيل الوزارة حسب الاحوال كما يلزم لجنة شئون العاملين ـــ تخفيض رئيس المصلحة مرتبـــة الكفاية دون ابداء اسباب ، وتقدير لجنة شئون العاملين مرتبة الكفاية بذات التقدير الذى قدره رئيس المصلحة دون ان تبدى هى الاخرى اسبابا لهـــذا التقدير ـــ خلو محضر اجتماع لجنة شئون العاملين بالجلسة التى نظر فيهـــا التقرير من اية مناقشة وعدم تضمنه الاسباب التى بنى عليهـــا تخفيض مرتبة الكفاية ـــ مؤدى ما تقدم ان قرار اللجنة بتقدير الكفاية يكون قد صدر خلوا من الاسباب ـــ لا يغير من هذا النظر ان يكون العامل قد اخطر بعـــد ذلك باسباب لتخفيض التقدير تقول لجنة شئون العاملين انها كانت محـــل تقديرها عند تخفيض التقدير ـــ نتيجة ذلك ان التقدير السنوى للعامل اذ لم يجانبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شـــئون العاملين لعدم تسبيب القرار بتخفيض مرتبة الكفاية فانه يتعين ابطال ما تـــم من اجراءات التخفيض على خلاف القانون وتقرير احقية العامل فى ان تقدر كفايته بالتقدير الذى قدره رئيسه المباشر والمدير المحلى .

ملخص الحـــــكم :

ان المـــادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلاديـــة

خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ، ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية ، وتنص المادة ٣١ منه على أن للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب ، وتنص المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة على أن يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى فرئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث انه يبين من النصوص المتقدمة أن المشرع نظم كيفية اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والاجراءات التى يتعين ان تمر بها حتى تصبح نهائية ، فنص على ان يخضع لنظام التقارير السنوية العاملون حتى وظائف الدرجة الثالثة ، وأن يكون تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وأن يعد التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على الرئيس المحلى فرئيس المصلحة ووكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده او تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لاعتماد هذه التقارير أو تعديلها بقرار مسبب ، أى ان الالتزام بالتسبيب فى حالة تعديل مرتبة الكفاية يلزم كلا من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة أو وكيل الوزارة ، حسب الاحوال ، كما يلزم كذلك لجنة شئون العاملين .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٦ ان الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة متوسط (٦٦ درجة) ، وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير ، ولكن رئيس المصلحة قدره بمرتبه دون المتوسط دون ان يبدى اسبابا لما اجراه من تخفيض

فى مرتبة الكفاية ، وقدرتـــــه لجنـــــة شئون العاملـــين بمرتبة « دون المتوسط » دون أن تبدى هى الاخرى فى التقرير أسباب لهذا التقدير . كما أن محضر اجتماع لجنة شئون العاملين بجلسة ١٧ من ابريل سنة ١٩٦٧ التى نظر فيها التقرير المطعون فيه جاء خلوا من اية مناقشة ولم يتضمن الاسباب التى بنى عليها تخفيض مرتبة كفاية المدعى ، وبذلك يكون قـــرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الاسباب ، ولا يغير من هـــذا النظر ان يكون المدعى قد أخطر بعد ذلك بأسباب لتخفيض التقدير .

ومن حيث أن التقدير السنوى للمدعى عن عام ١٩٦٦ قد سار فـــى الخطوات التى رسمها القانون ولم يجانبه الصواب الا من حيث بطـــلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين لكفاية المدعى لعدم تسبيـــب القرار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ، ومن ثم يتعين ابطـــال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقرير أحقية المدعى فى أن تقدر كفايته فى التقرير عن اعماله خلال عام ١٩٦٦ بمرتبة متوسط .

(طعن ٤٧٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/٢٥)

سابعا : صيرورة تقدير كفاية الموظف نهائيا يمنح لجنة شئون العاملين ان تعدل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر فى ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار :

قاعدة رقم (١٢٢)

المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بالتعقيب على تقدير كفاية الموظفين فى حدود المادة ٣١ من قانون الموظفين ، والنظر فى ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار — اذا باشرت الجهة اختصاصها الاول وصار تقديرها نهائيا فليس لها عند مباشرة اختصاصها الثانى أن تعدل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر.

ملخص الحكم :

لما كانت المواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ و ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد نظمت الترقيات وحددت نسب ما تجب فيه الترقية بالاقدمية وما يجوز أن تكون فيه الترقية بالاختيار بالشروط المبينة فيها ، فقد نظم الشارع فى المواد ٢٩و٣٠و٣١و٣٢ من القانون المذكور كيفية تقدير كفاية الموظفين بالقيود والشروط التى عينها . وهذا أمر كان لا بد منه حتى تنضبط الترقيات على مقتضى ما قصده فى المواد المشار اليها. ويجب التنبيه الى أن لجنة شئون الموظفين تقوم بمهمة مزدوجة فى هذا المجال وفى ذلك ، فهى تعقب على تقدير الكفايات فى الحدود وبالشروط التى عينها الشارع فى المادة ٣١ من القانون ، كما تقوم بمهمة النظر فى ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار فى الحدود التى

نظمتها المـــادة ٢٨ من القانون سالف الذكر . وغنى عن البيان ان اللجنـــة اذا باشرت سلطاتها فى المجال الاول وانتهت الى رأى فى التقدير أصبـــح هذا التقدير نهائيا طبقا للمادة ٣١ ، فلا يجوز عند النظر فى الترقيـــة طبقـــا للمادة ٢٨ أن تطرح تقديرها النهائى الذى انتهت اليه فى درجة كفاية الموظف وتقدره تقديرا جديدا تبنى عليه اقتراحها فى الترقية .

(طعن ١٦٩٣ لســـنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/١٦)

قاعـــــدة رقم (١٢٣)

المبـــــدا :

حق لجنة شئون الموظفين فى التعقيب على تقديرات الرؤساء لكفاية الموظفين — صيرورة تقديرها نهائيا ملزما للسنة التى تم بشأنها التقدير — اختصاصها فى شأن ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى — التزامها ، عند مباشـــرة هذا الاختصاص ، بالتقدير النهائى لكفاية الموظف اذا كانت قد أعملت — سلطتها فى التعقيب عليه ، وذلك عن السنة التى حصل فيها ذلك التقدير .

ملخص الحـــــكم :

للجنة شئون الموظفين حق التعقيب على تقديرات الرؤساء فى كفايات الموظفين ، ويكون تقديرها نهائيا ملزما للسنة التى تم بشأنها التقدير ، وذلك طبقا للمادة ٣١ ، من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظـــام موظفى الدولة ، كما لها بمقتضى المـــادة ٢٨ من هذا القانون النظر فى ترقيات الموظفين لغاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار على الوجـــه والشروط والاوضاع المبينة فى تلك المـــادة . وهى اذ تباشر هذا الاختصاص تكون ملزمة بالتقدير النهائى لكفاية الموظف اذا كانت قد أعملت سلطتهـــا فى التعقيب على هذا التقدير ، وذلك عن السنة التى حصل فيها التقـــدير المذكـــور .

(طعن ١٨٢٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/٧)

قاعـــــدة رقم (١٢٤)

المبــــدا :

وجود تقارير سرية عن العامل بتقدير كفايته بمرتبة ممتاز — يغنـى عن أن تعيد لجنة شئون العاملين تقدير كفايته عند الترقية .

ملخص الحـــكم :

يبين من مطالعة ملف خدمة المدعى انه اشتمل على التقارير السريـة السنوية المقدمة فى شأنه عن السنوات من ١٩٦٢ حتى ١٩٦٦ وقد قـدرت كفايته فيها جميعها بمرتبة « ممتاز » ومن ثم فما كانت اللجنة التى نيط بها اختيار المرقين بالقرارين المطعون فيهما بحاجة الى اعـادة تقديـر كفايته .

(طعن ٢٩٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/١٣)

ثامنا : لا بطلان ان لم تنعقد اللجنـــة فى الميعاد الســـنوى المقرر لهـــا لتقدير كفاية الموظفين :

قاعـــــدة رقم (١٢٥)

المبـــــدأ :

المـــادة ٣٢ من قانون نظام موظفى الدولة التى كانت تنص على انعقاد لجنة شئون الموظفين فى شهر مارس من كل عام لتقدير كفاية الموظفين — لا بطلان ان لم تنعقد اللجنة فى هذا التاريخ .

ملخص الحـــــكم :

نصت المـــادة ٣٢ من قانون نظام موظفى الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ على أن « تعد لجنة شئون الموظفين بالوزارة او المصلحة فى شهر مارس من كل عام كشفا بأسماء موظفى كل درجة ماليـــة فيها ، وتقرر اللجنة من واقع ملف كل موظف — وبعد الاطلاع على الملاحظات التى يكون قد قدمها الموظف الذى قدم عنه تقرير بدرجة متوسط او ضعيف — درجة الكفاية التى يستحقها كل موظف على الاساس المبين فى المـــادة ٣٠ ، ويؤشر بذلك فى ملف الخدمة وفى سجل الموظفين » . وواضح من عبارة هذه المـــادة انها لم تنص على بطلان قرار اللجنة ان لم يصـــدر فى هذا الشهر المذكور بالذات ، كما أن الشارع بحسب مقصوده لا يعتبر ذلك اجراء جوهريا ، فيرتب على عدم امكان التقدير فى الشهر المذكور بطلان العمل فى ذاته ، بل لا يعدو الامر أن يكون مجرد توجيه من الشارع لتنظيم العمل فى تلك المواعيد ، وحثا على اتمامه فيها بقـــدر الامكان .

(طعن ٩٦٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٢٣)

تاسعا : محاضر لجنة شئون الموظفين وسجلها :

قاعـــــدة رقم (١٢٦)

المبـــدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يوجب على لجنة شئون الموظفين أن تحرر محضرا باجتماعها وأن تدونه فى سجل خاص يعد لهذا الغرض — ما جاء باللائحة التنفيذية للقانون المذكور فى هذا الشأن لا يعدو أن يكون من قبيل التوجيه — لا يترتب البطلان على اغفاله .

ملخص الحـــكم :

ليس فى نصوص قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ما يوجب على لجنة شئون الموظفين أن تحرر محضرا باجتماعها وان تدون هذا المحضر فى سجل خاص يعد لهذا الغرض ، أما ما جاء باللائحة التنفيدية للقانون المذكور فى هذا الشأن ، فلا يعدو أن يكون من قبيل التوصيـــة لتنظيم العمل ، دون أن يكون المقصود به هو ترتيب البطلان عند اغفاله ، هذا فضلا عن أن هذه اللائحة ، لا تملك أية اضافة فى التشريع من شأنها ترتيب بطلان لم يقرره القانون ذاته .

(طعن ٥٦٢ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٩/٤/١٣)

قاعـــــدة رقم (١٢٧)

المبـــدأ :

اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — نص المـــادة ١٧ منها على أن تسجل لجنة شئون الموظفين عند اعتمادها لتقدير رئيس المصلحـــة — مناقشاتها وقراراتها والاسباب التى بنيت عليها فى سجل خاص — اغفـــال ذلك — لا يترتب عليه بطلان التقرير — أساس ذلك نص المـــادة المشـــار اليها من القواعد التنظيمية .

ملخص الحـــــكم :

ان اغفال لجنة شئون الموظفين عند اعتمادها لتقدير رئيس المصلحة لتسجيل مناقشاتها وقراراتها والاسباب التى بنيت عليها فى سجل خـــاص طبقا لما نصت عليه المـــادة ١٧ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — الذى كان ساريا حينذاك — لا اعتداد بذلك اذ أن ما نصت عليـــه هذه المـــادة انما هو من القواعد التنظيمية التى لا يترتب على اغفالهـــــا بطلان التقرير خاصة وان لجنة شئون الموظفين قد اعتمدت تقـــــرير رئيس المصلحة وقد بنى هذا التقرير على أسباب صحيحة — دونها ذلك الرئيس على نفس التقرير — ومستمده من أصول ثابتة بملف خدمة المدعى حسبما سلف البيـــان .

(طعن ٩١٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/١٢)

قاعـــــدة رقم (١٢٨)

المبـــــدا :

اغفال لجنة شئون الموظفين تحرير محضر لاجتماعها يتضمن ما دار فيـــه من مناقشات — لا بطلان .

ملخص الحـــــكم :

لا وجه للنعى على قرار لجنة شئون الموظفين بأنه قد شابه بطـــــلان لعدم تحرير محضر لاجتماعها يتضمن ما دار فيه من مناقشات ، ذلك أن تحرير هذا المحضر ليس من الاجراءات الجوهرية التى يترتب على اغفالهـــا البطـــلان .

(طعن ٩٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٣)

الفصـــــل الســـادس

الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف

اولا : الحرمان من العلاوة الدورية والتخطى فى الترقيـــة :

قاعـــــدة رقم (١٢٩)

المبـــــدأ :

درجة ضعيف ــ اثرها على المركز الوظيفى ــ الحرمان من اول علاوة دورية والتخطى فى الترقية ــ الحرمان من العلاوة يقع سواء اســـتحقت فى السنة التى قدم فيها التقرير بدرجة ضعيف أم فى السنة التالية ــ التخطى فى الترقية لا يقع الا فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير .

ملخص الفتـــــوى :

تنص المـــادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظــــام موظفى الدولة على أن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثـــم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه ، ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مـــع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع وهو بسبيل تحديد اثر بتقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على حقه فى الترقية وفى العلاوة ، قد اعتد بضابطين مختلفين فبالنسبة الى العلاوة اعتد بضابط الترتيب العددى ــ حيث قضى

بحرمان الموظف من اول علاوة دورية تستحق له ، سواء فى ذلك ان يكون استحقاقها فى السنة ذاتها التى قدم فيها التقرير أو فى السنة التالية لهـا ودون اعتداد بدرجة الكفاية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير — أى أن الحرمان من الترقية فى هذه الحالة منوط بتقديم التقرير بدرجة ضعيف فى ذات السنة التى يحل خلالها دور الموظف فى الترقية ، والمغايرة فى التعبير مقصود بها تقرير حكمين مختلفين فى خصوص الاثر المترتب على تقـديم تقرير بدرجة ضعيف فى حق الموظف على النحو المتقدم ذكره ، والقـول بغير ذلك يؤدى الى التفرقة فى المعاملة بين الموظفين ، ذلك أن الموظـف الذى يحل موعد علاوته الدورية فى السنة التى قدم فيها عنه تقرير بدرجة ضعيف يحرم من هذه العلاوة بينما زميله الذى قدم عنه تقرير مماثل وحـل موعد علاوته الدورية فى السنة التالية لا يحرم منها ، وقد يحصل كلاهمـا فى هذه السنة على تقدير بدرجة أعلا . ولا وجه للاعتراض على ذلـك بمقولة أن هذه التفرقة التى يستهدف المشرع تجنبها فى خصوص استحقاق العلاوة واقعة لا محالة فى الترقية لان الموظف سيحرم من الترقية اذا حـل موعدها خلال السنة فى حين أنه لن يحرم منها اذا حل هذا الموعـد فى سنة تالية . لا وجه لهذا القول لأن الموظف لا يعلم سلفا موعد ترقيتـه فى حين أنه يعلم على وجه اليقين موعد استحقاق علاوته مما قد يحفزه الى بـذل نشاط موقوت خلال السنة التالية التى يعلم باستحقاقه العلاوة فيها ، ومن أجل هذا فقد رأى المشرع أن يرد قصده عليه وذلك فيما يختص بالعلاوة الدوريـة .

وعلى ذلك انتهى الراى الى أنه يترتب على تقديم تقرير بدرجـة ضعيف عن الموظف حرمانه من اول علاوة دورية سواء أكان موعد استحقاقها فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير أو فى السنة التالية لها وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته فى هذه السنة الاخيرة .

(فتوى ٩٢٧ فى ١٩٦٠/١١/٨)

قاعـــدة رقم (١٣٠)

المبـــدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف ــ أثر ذلك على حقه فى العلاوة وفى الترقية وفقا لنص المـادة ٣١ من قانون التوظف ــ وجوب حرمانـه من أول علاوة دورية سواء أكان موعد استحقاقها فى السنة التى قدم فيهـا هذا التقرير أو فى السنة التالية لها دون اعتداد بدرجة الكفاية فى هـذه السنة الاخيرة ــ اختلاف الحكم بالنسبة للترقية اذ يحرم الموظف منها فى السنة التى يصدر فيها التقرير المذكور فقط .

ملخص الفتـــوى :

ان المـادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « ... يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قـدم فيها هذا التقرير » .

ومفاد هذا النص أن المشرع وهو بسبيل تحديد أثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على حقه فى الترقية وفى العلاوة ، قد اعتد بضابطين مختلفين . فبالنسبة الى العلاوة أعتد بضابط الترتيب العددى ، اذ قضى بحرمان الموظف من أول علاوة دورية تستحق له ، سواء فى ذلك أن يكون استحقاقها فـى السنة ذاتها التى قدم فيها التقرير ، أو فى السنة التالية لها ، ودون اعتداد بدرجة الكفاية فى السنة الاخيرة . وبالنسبة الى الترقية اعتد المشرع بضابط زمنى ، فقضى بحرمان الموظف من الترقية فى السنة التى قدم فيهـا هذا التقرير ، أى أن الحرمان من الترقية فى هذه الحالة منوط بتقديم التقرير بدرجة ضعيف فى ذات السنة التى يحل خلالها دور الموظف فى الترقية . والمغايرة فى التعبير مقصود بها تقرير حكمين مختلفين فى خصوص الاثـر المترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف فى حق الموظف ، على النحو المتقـدم ذكـره .

والقول بغير ذلك يؤدى الى التفرقة فى المعاملة بين الموظفين ، ذلك أن الموظف الذى يحل موعد علاوته الدورية فى السنة التى قدم فيها عنه تقرير بدرجة ضعيف ، يحرم من هذه العلاوة ، بينما زميله الذى قدم عنه تقرير مماثل ، وحل موعد علاوته الدورية فى السنة التالية ، لا يحرم منها ، وقد يحصل كلاهما فى هذه السنة على تقدير بدرجة أعلى . ولا وجه للاعتراض على ذلك بمقولة ان هذه التفرقة التى يستهدف المشرع تجنبها فى خصوص استحقاق العلاوة ، واقعة لا محالة فى الترقية ، لأن الموظف سيحرم من الترقية اذا حل موعدها خلال السنة التى قدم عنه فيها تقرير بدرجة ضعيف ، فى حين أنه لن يحرم منها اذا حل هذا الموعد فى سنة تالية ، لا وجه لهذا القول ، لأن الموظف لا يعلم سلفا موعد ترقيته ، فى حين انه يعلم علىوجهاليقين موعد استحقاق علاوته ، مما قد يحفزه الى بذل نشاط موقوت خلال السنة التالية التى يعلم باستحقاقه العلاوة فيها ، ومن أجل هذا فقد رأى المشرع أن يرد قصده عليه ، وذلك فيما يختص بالعلاوة الدورية .

ويخلص مما تقدم انه يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف عن الموظف ، حرمانه من أول علاوة دورية ، سواء أكان موعد استحقاقها فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير ، أو فى السنة التالية لها ، وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته فى هذه السنة الاخيرة .

وقد سبق أن انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى هذا الرأى بجلستها المنعقدة فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٠ فى خصوص موضوع اثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على مركزه الوظيفى .

فاذا كان الثابت أن الموظف قدم عنه تقرير سرى بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٠ ، ووافقت لجنة شئون الموظفين على هذا التقرير بجلستها المنعقدة فى ٢٩ من ابريل سنة ١٩٦١ ، فانه — تطبيقا لحكم المادة ٣١ من قانون نظام موظفى الدولة — يتعين حرمانه من أول علاوة دورية يحل ميعادها ،

وهى العلاوة الدورية المستحقة فى أول مايو سنة ١٩٦٢ ، وذلك بصرف النظر عن حصوله على تقرير بدرجة جيد عن عام ١٩٦١ ·

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد رأيها السابق ابداؤه بجلسة ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٠ ، من أنه يترتب على تقديم تقريربدرجة ضعيف عن الموظف ، حرمانه من أول علاوة دورية ، سواء أكان موعد استحقاقها فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير أو فى السنة التالية لها ، وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته فى هذه السنة الاخيرة · ومن ثم فانه يتعين حرمان السيد · · · · · · من أول علاوة دورية يحل ميعادها بعد تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٠ ، وهى العلاوة الدورية المستحقة فى أول مايو سنة ١٩٦٢ ، وذلك بصرف النظر عن حصوله على تقرير بدرجة جيد عن عام ١٩٦١ ·

(فتوى ١٦٨٨ فى ١٩٦٣/١١/٣)

ثانيا : كيفية حساب السنة التى يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف :

قاعـــــدة رقم (١٣١)

المبـــــدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف ـــ نص الفقرة الثانية من المـــادة ٣١ من قانون التوظف على وجوب تخطى الموظف المقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف فى الترقية فى السنة التى قدم فيها التقرير ـــ كيفية حساب السنة المنصوص عليها فى هذه المـــادة ـــ حسابها على أساس أنها تبدأ من أول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر من نفس السنة .

ملخص الفتـــــوى :

ان تحديد السنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المـــادة ٣١ من قانون الموظفين بحيث تبدأ من التاريخ المحدد فى القانون لوضع التقرير السنوى حتى التاريخ المقابل فى السنة الثانية ، هذا التحديد يخالف المتعارف عليه من لفظ « السنة » اذا ما أطلق ـــ فى غير مناسبات المعاملات الماليـــة وشئون الميزانية ـــ تنصرف دلالته الى سنة تقويمية تبدأ بأول يناير وتنقضى بانتهـــاء ديسمبر عند الحساب بالتقويم الميلادى .

وعلى ذلك فليس صحيحا أن « السنة » المشار اليها تحسب من تاريخ وضع التقرير السرى الى تاريخ وضع نظيره فى السنة الثانية ، بل ان حساب السنة على هذا الوجه لا يجعلها سنة شمسية من ٣٦٥ يوما (تزيد يوما فى السنوات الكبيســة) على الدوام ، وانما يجعلها تزيد على ذلك أحيانا تقل عنه فى أحيان أخرى حسب اختلاف تاريخ وضع التقرير من ســـنة الى أخرى خلال فبراير الذى يوضع فيه التقرير عملا بنص المـــادة ٣٠ من قانون الموظفـــين .

ومما يؤكد أن تلك السنة لا تبدأ من تاريخ وضع التقرير السرى أن الفقرة الثانية من المـــادة ٣١ المذكورة تقضى بأن يكون التخطى فى الســـنة التى قدم بها التقرير . والظاهر من هذه الصياغة أن سنة تبدأ قبل تاريـــخ تقديم التقرير لانه يقدم فيها أى خلالها وبالتالى فان تقديمه لا يكون تاريخـــا لبدايتهـــا .

ولما كانت المـــادة ١٣٧ من قانون الموظفين تنص على أن « يكـــون حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون بالتقويم الشمسى » ـــ ولمـــا كانت السنة فى التقويم الشمسى ٣٦٥ يوما كاملة (تزيد يوما فى السنوات الكبيسة) ، ومن ثم فان السنة فى نص المـــادة ٣١ يجب أن تكون بعدد هذه الايام وهى لا تكون كذلك اذا حسبت بين تاريخى وضع تقريرين سنويين لان هذا الحســاب محتوم عليه أن يزيد فترة ما بين التاريخين على سنة فى بعض الاحيان وينقصها عن ذلك أحيان أخرى كما سبق وبالتالى لن تكون الســـنة الشمسية بالمعنى المتقدم الا اذا حسبت من أول يناير الى آخر ديسمبر .

ولا شك فى أن الاخذ بهذه النتيجة يثير بحث مشروعية ترقية الموظـــف التى تتم خـــلال شهرى يناير وفبراير من كل سنة اذا وضع عنه بعد ترقيته بدرجة ضعيف ووجوب سحبها فى هذه الحالة . الا أن ذلك نتيجة لازمة لوجوب تخطى هذا الموظف فى الترقية فى السنة التى قدم فيها ذلك التقرير طبقا للقانون .

يخلص مما تقدم أن السنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة ٣١ من قانون الموظفين تبدأ من أول يناير وتنتضى فى آخر ديسمبر .

(فتوى ٥٩ فى ١٩٦٤/٢/٢٦)

ثالثا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية قد اعد بدرجة ضعيف هو انسب تعويض :

قاعـــــدة رقم (١٣٢)

المبـــــدأ :

تعويض ادبى عن تخط فى الترقية — ان فى الحكم للمدعى بحقه فى الترقية وتعويضه عما لم يستوفه من مزاياها ما يتم به جبر ما اصابـــــه من التخطى .

ملخص الحـــــكم :

ان فى الحكم للمدعى بحقه فى الترقية وتعويضه عما لم يستوفه من مزاياها ما يتم به جبر ما اصابه من التخطى لأن تقدير الكفاية يتم فى تقرير سرى يتعين على الادارة أن تعده لترتب علية اثاره لصالح العمل والعامل ولا وجه لمساءلة من يعدون ذلك التقرير عن تقديرهم لعناصر الكفاية ما لم يثبت قصد احدهم الاساءة الى المدعى ظلما أو عمل على الخروج بالتقرير عن سريته للتشهير به ويكون طلب المدعى تعويضا عما أدعاه من الضرر الادبى بغير أساس من الواقع ويتعيين رفضة والغاء ما قضى به الحكم المطعـــون فيه من هذا التعويض .

(طعن ١٠٠١ لسنة ٢٦ ق— جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

الفصـــل الســـابع
قرار تقدير الكفاية والتظلم منه وميعاد الطعن فيه

اولا : تقدير كفاية الموظف قرار ادارى نهائى :

قاعـــدة رقم (١٣٣)

المبـــدأ :

التقرير السنوى الخاص بتقدير درجة كفاية الموظف — قرار ادارى نهائى — تحصنه بفوات الميعاد المقرر قانونا للاعفاء ما لم يكن قد قام بـــه وجه من أوجه الانعدام .

ملخص الحـــكم :

ان التقرير السنوى المقدم عن الموظف بعد استيفاء مراحله — هـــو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مآلا فى الترقية أو منح العلاوة أو خفـــض الدرجة أو المرتب أو فى الفصل من الوظيفة — وعلى أنه بهذه المثابة فـــان ولاية التعقيب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى انما هى لقضـــاء الالغاء باعتباره القضاء الذى شرعه القانون للطعن فى القرارات الاداريـــة فاذا فوت صاحب الشأن على نفسه فرصة الطعن فى التقرير فى الميعـــاد القانونى لاستصدار حكم بالغائه من قضاء الالغاء فان التقرير يصبح حصينا من الالغاء ولا سبيل الى مناقشته وزعزعة هذه الحصانة الا أن يكون قـــد قـــام بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الادارى .

(طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥)

قاعـــدة رقم (١٣٤)

المبـــدأ :

يجوز للعامل أن يتظلم من تقرير كفايته ويطعن فيه بالالغاء أيا كانت مرتبة الكفاية — أساس ذلك — أن تقرير الكفاية بمراتبه المختلفة هو فى حقيقته قرار ادارى نهائى مؤثر فى الوضع الوظيفى للعامل .

ملخص الفتـــوى :

ان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أخضع فى المادة ٢٦ لنظام التقارير السنوية جميع العاملين عدا شاغلى وظائف الادارة العليا والفئة الاولى وحدد مراتب تقدير الكفاية بممتاز وجيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ، ولم يلزم الادارة باخطار العامل بمرتبة كفايته الا فى حالة تقديرها بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فأوجب عليها — فى المادة ٢٩ — اخطاره وأجاز له أن يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه به ، واعتبر التقرير نهائيا بانقضاء هذا الميعاد أو بالبت فى التظلم ، وحرم العامل المقدم عنه تقدير بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية ، فاذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف اختصت لجنة شئون العاملين بموجب المادة ٤١ بفحص حالته فاما أن تقرر نقله الى وظيفة أخرى والا اقترحت فصله من الخدمة ، كما اشترطت فى المادة ١٥ للترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصل على مرتبة ممتاز فى السنتين الاخيرتين . واجاز فى المادة ٢٠ للادارة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين تقدر كفايتهم بمرتبة ممتاز فى العامين الاخيرين ، وذلك فى حدود ١٠٪ من عدد العاملين فى كل فئة وظيفية .

ومفاد ذلك أنه فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لم يكن علم العامل بمرتبة كفايته يتحقق بيقين الا فى حالات تقدير كفايته بمرتبة ضعيف ودون المتوسط ، حيث تلتزم الادارة باخطاره ، وتخطيه عند الترقية بالاختيار ، واستبعاده عند منح العلاوات التشجيعية .

ولما كان تقرير الكفاية بمراتبه المختلفة هو فى حقيقته قرار ادارى نهائى مؤثر فى الوضع الوظيفى للعامل فانه يجوز الطعن فيه بالالغـــاء أيا كانت مرتبته وبالتالى يحق للعامل أن يتظلم منه اداريا خلال ستين يومـــا من تاريخ تحقق علمه به فى احدى الحالات سالفة الذكر ومنها حالة صـــدور قرارات منح العلاوات التشجيعية دون أن تشمل صاحب الشأن .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جـــواز التظلم فى الحالة المماثلة .

(ملف رقم ٨٦/٣/٥٧٠ — جلسة ١٩٨١/١١/١٨)

قاعـــــدة رقم (١٢٥)

المبــــدأ :

قرارات لجنة شئون العاملين بالتطبيق لاحكام المـــادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة هى قرارات ادارية نهائية — لا يغير من طبيعة القرار اجازة المـــادة ٣٢ من هذا القانون التظلم من بعض هذه القرارات وهى الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف او دون المتوسط — اساس ذلك ان اجازة التظلم من قرار ادارى نهـــائى بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة بـــه

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين بالدولة قد ناطت بلجنة شئون العاملين سلطة وضع التقارير السنوية عن العاملين سواء عن طريق اعتماد تقديرات الرؤساء أو تعديل هذه التقديرات بقـــرار مسبب وكانت قراراتها فى هذا الشأن لا تخضع لتصديق سلطة أعلى فان ما تصدره هذه اللجنة من قرارات ادارية نهائية ، ولا يغير من طبيعة تلـــك القرارات أن يكون المشرع قد أجاز فى المـــادة ٣٢ من القانون ذاته التظلم من

بعضها — وهى تلك الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط الى اللجنة التى أصدرتها ذلك أن أجازة التظلم من قرار ادارى نهائى بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة به ٠

(طعن ١١١٣ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٢/١/١٩٧٥)

قاعـــــدة رقم (١٣٦)

المبـــــدأ :

قرار لجنة شئون العاملين باعتماد أو تعديل التقارير السنوية بالتطبيق لاحكام المـــادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظـــام العاملين المدنيين بالدولة هو قرار ادارى نهائى — لا يغير من طبيعة القـــرار جواز التظلم منه الى اللجنة التى أصدرته لمن قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط بالتطبيق لاحكام المـــادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ — جريان عبارة هذه المـــادة بأن التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يعتبر نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه لا يقصد به سوى ارجاء اثر التقرير السنوى حتى انقضـــاء ميعاد التظلم أو البت فيه ٠

ملخص الحـــــكم :

ان المـــادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانـــون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلهـــا بناء على قرار مسبب ، كما تنص المـــادة ٣٢ منه على أن « يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى اداته لعمله ويجوز له أن يتظلم من هذا التقدير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقدير نهائيا الا بعد انقضاء ميعـــاد التظلم منه أو البت فيه ويجب أن يتم ذلك قبل أول مايو » ، ومفاد ذلك أن

المـادة ٣١ قد ناطت بلجنة شئون العاملين سلطة وضع التقارير السنوية عن العاملين سواء عن طريق اعتماد تقديرات الرؤساء أو تعديل هذه التقديرات بقرار مسبب ، ولما كانت قراراتها فى هذا الشأن لا تخضع لتصديق سلطة أعلى فان ما تصدره هذه اللجنة من قرارات فى هذا الصدد تعد قرارات ادارية نهائية ، ولا يغير من طبيعة تلك القرارات أن يكون المشرع قد أجاز فى المـادة ٣٢ من القانون ذاته التظلم من القرارات الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط الى اللجنة التى اصدرتهاذلك أن اجازة التظلم من قرار ادارى نهائى بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة به واذا كانت عبارة المـادة ٣٢ سالفة الذكر قد جرت بما يفيد ان التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يعتبر نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو بعد البت فيه ، فليس المقصود من ذلك سوى ارجاء اعمال أثر التقدير السنوى الى أن ينقضى ميعاد التظلم منه أو يتم البت فيه ، أما القول بأن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط لا يكون قرارا نهائيا قبل البت فى التظلم منه فانه فضلا عن اهداره لطبيعة القرارات الصادرة فى هذا الشأن من لجنة شئون العاملين أعمالا للسلطة المخولة لها بنص المـادة ٣١ المشار اليها فانه يفضى الى امكان بقاء التقرير السنوى معلقا تنفيذه اجلا غير مسمى طالما أن لجنة شئون العاملين لم تبت فيه وبالتالى يؤدى الامر الى بقاء العامل محروما من حقه فى اللجوء الى القضاء للطعن فى قرار تقدير كفايته الى أن ينتهى ذلك الاجل أيا كان تاريخ انتهائه وهو ما لا يمكن أن تكون نية الشارع قد انصرفت اليه .

(طعن ١٤٠٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٥)

ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله ، والا كان التخلف عن ذلك اخلالا باجراء جوهرى يستتبع عدم نهائية التقرير :

قاعدة رقم (١٣٧)

المبدأ :

وجو باعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله — اعلان العامل فى هذه الحالة يعد اجراء جوهريا استلزمه القانون يترتب عليه نهائية التقرير — لا يغنى عن الاعلان ولا يقوم مقامه علم العامل بتقدير كفايته — اساس ذلك — تطبيق: علم العامل بتقدير كفايته بمرتبة ضعيف بعد انهاء خدمته لا يغنى عن وجوب اعلانه قبل انهاء خدمته باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة (وهو القانون الذى يحكم المنازعة الماثلة) ينص فى المادة ٢٩ منه على أن يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهر يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية ، ونصت المادة ٣٢ منه على أن يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله ، ويجوز له أن يتظلم من هذا التقدير ى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه ويجب أن يتم ذلك قبل أول

مايو . كما نصت المـــادة٣٤ منه على أن العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير ضعيف يحال الى لجنة شـــئون العاملين فاذا تبين لهـــا من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات الدرجـــة قررت نقله اليها بدرجته ومرتبه ، أما اذا تبين للجنة بعد تحقيقها انه غـــير قادر على العمل فى أية وظيفة بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمـــة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة ، وترفع اللجنة تقريرها للوزيـــر لاعتماده ، فاذا لم يعتمده اعاده الى اللجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقـــل اليها العامل ، فاذا كان التقرير التالى مباشرة بتقدير ضعيف يفصل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتبار التقرير نهائيا مع حفظ حقه فى المعـــاش أو المكافأة .

ومن حيث أنه وان كان الاصل فى التقارير السنوية هو السرية ، الا أن المشرع أوجب فى المـــادة ٣٢ من نظام العاملين المدنيين ، اعلان العامل الذى تقدر كفايته بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله حتى يكون على بينة منه ولكى يتمكن بعد الاحاطة بما ورد فيه من التظلم منه أن رأى وجها لذلك ، وعلق المشرع نهائية التقرير السنوى بمرتبـــة ضعيف أو دون المتوسط على اعلان العامل به وفوات ميعاد التظلم منه أو البت فى التظلم ان كان العامل قد تظلم فى الميعاد المنصوص عليه قانونا ومن ثم فان اعلان العامل فى هذه الحالة يعد اجراء جوهريا استلزمـــه القانون ، اذ يترتب عليه نهائية التقرير بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فاذا لم يتم هذا الاعلان لا يكون التقرير نهائيا ، وبالتالى لا يكون نافذا ولا منتجا للاثار المترتبة عليه قانونا ، ولا وجه لما ذهب اليه الحـــكم المطعون فيه من أن علم المدعية بتقرير عام ١٩٦٦ من واقع ايداعه عنـــد نظر طلب اعفائها من الرسوم يقوم مقام اعلانها به ، ذلك لأن اعلان العامل بالتقرير انما يتعلق ببيان أوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله حسبما نصت على ذلك صراحة المـــادة ٣٢ السالف ذكرها ، حتى يتدارك العامل أمره ويصلح من شأنه ويحسن مستواه فى أداء العمل المنوط به ، ابتغـــاء تجاوز التقدير الذى وضع عنه فى السنة التالية ، ومن ثم فان الاعلان الذى

استلزمته المادة ٣٢ المذكورة قبل اعمال الاثار القانونية المترتبة على التقرير بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يقوم مقامه العلم بأنه قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف ولا يغنى عنه .

ومن حيث انه لما كان ذلك ما تقدم ، وكان الثابت ان المدعية لم تعلن بالتقرير السنوى بمرتبة ضعيف عام ١٩٦٦ على ما سلف البيان ، فان التقرير المشار اليه لا يكون نهائيا . ولا يسوغ الاستناد اليه فى انهاء خدمة المدعية . ومن ثم يكون القرار المطعون فيه الصادر بانهاء خدمة المدعية وقد قام على تقرير واحد بمرتبة ضعيف هو تقرير عام ١٩٦٧ ، مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء ،واذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب يكون قد خالف القانون ويتعين لذلك القضاء بالغائه والحكم بالغاء القرار المطعون فيه والزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعن ٦١١ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٧/١٢/٣)

ثالثا : متى يكون تقدير الكفاية قرارا اداريا يضحى نهائيا بعدم الطعن فيه خـــلال الميعاد :

قاعـــــدة رقم (١٣٨)

المبـــــدأ :

نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — فرق بين تقدير درجة كفاية العامل بمرتبة ضعيف او دون المتوســـــط وبين تقدير الكفاية بمرتبة أعلى — فى الحالة الاولى يكون لتقدير الكفاية تاثير حتمى على الترقيه وعلى منح العلاوة وعلى البقاء فى الخدمة ومن ثـــم يكون هذا التقدير هو القرار الادارى الذى يجب الطعن فيه خلال الميعـــاد المقرر والا اصبح نهائيا — أما فى الحالة الثانية فان تقدير الكفايـــة يقتصر أثره على الترقيه بالاختيار ومن ثم فان مجال المنازعة فيه هو مجال المنازعة فى الترقية ذاتها التى تمت على أساس هذا التقدير .

ملخص الحـــــكم :

يتضح من نصوص المواد ٢٩ و ٣١ و ٣٢ و ٣٣ و ٣٤ من نظـــــام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد فرق بين تقدير درجة الكفاية بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط وبـــين تقدير الكفاية بمرتبة أعلى فجعل لتقدير الكفاية على الوجه الاول أثرا حتميا على الترقية وعلى منح العلاوة وعلى البقاء فى الخدمة كما أوجب اعـــلان العامل بهذا التقرير ورسم طريقا للتظلم منه وحدد موعده والجهـــة المختصة بنظره الامر الذى يدل على أن المشرع رأى أن هذا التقدير هو وحده القرار الادارى الذى يتعين الطعن فيه فى الميعاد الا اذا أصبح نهائيا ويتعين أعمال جميع الآثار المترتبة عليه ، أما التقديرات الاخرى للكفاية فانها لا تعلن الى العامل كما أنها لا تؤثر على العلاوة أو على الترقية بالاقدمية أو على البقـــاء فى الخدمة بل يقتصر أثرها على الترقية بالاختيار اذا وجد من يزيد فى مرتبة الكفاية ، ومن ثم فان مجال المنازعة فى هذه التقديرات هو مجال المنازعة فى الترقية ذاتها وبهذه المثابة فان الطعن فى الترقية ينطوى على الطعن فى تقدير الكفاية الذى أجريت على أساسه .

(طعن ٣٦٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٥/٢٧)

رابعـــا : التظلم من تقرير الكفاية :

قاعـــدة رقم (١٣٩)

المبـــدأ :

المـادة ٣٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقـم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — نصها على أنه للعامل الذى قدرت كفايته بمرتبه ضعيف او دون المتوسط أن يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خـلال شهر من تاريخ اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه ويجب أن يتم ذلك قبل أول مايو — مفاد ذلك — التقرير الذى يتم التظلم منه فى الميعاد يعتبر بمثابة قرار ادارى غير نهائى حتى يتم الفصل فى التظلم فاذا فصل فيه بالرفض أصبح القرار نهائيـا ويتعين رفع دعوى الالغاء خلال ستين يوما من تاريخ اعلان العامل بنتيجـة الفصل فى تظلمه — لا يجوز الاخذ بقرينة الرفض الضمنى المستفادة من فوات ستين يوما على تقديم التظلم دون البت فيه اذ أن مناطها ان يكون التظلم منصبـا على قرار ادارى نهائى وهو أمر لا يتوافر فى هذه الحالـة الا بعد البت فى التظلم واخطار صاحب الشأن به .

ملخص الحـكم :

ومن حيث أن المـادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصـدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة التى تسرى أحكامها على النـزاع الماثل تنص على أن « يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله ويجوز له ان يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه ويجب أن يتم ذلك قبل أول مايو » ومفاد ذلك ان المشرع أعطى الحق للعامل الذى يوضـع عنه تقرير سنوى بدرجة ضعيف أو دون المتوسط الحق فى الطعن فيه أمـام لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به وهذه حصانة ارادها المشرع لصالح العامل نظرا للخطورة التى يرتبها التقرير المذكور مآلا فى حياتـه الوظيفية فيبدى العامل ما يعن له من طعون على هذا التقرير خـلال شهر

من تاريخ اخطاره بهذا التقرير واعتبر المشرع التقرير الذى قدم عنه التظلم فى الميعاد بمثابة قرار ادارى غير نهائى حتى يتم الفصل فيه . فاذا فصل فيه بالرفض فانه بذلك يعتبر قرارا اداريا نهائيا يتعين بالتالى مهاجمته بدعوى الالغاء ويبدأ ميعاد الطعن فيه من تاريخ اخطاره برفض تظلمه ولا يجوز بالتالى الاخذ بقرينة الرفض الضمنى المستفادة من فوات ستين يوما على التظلم دون البت فيه لأن مناطها أن يكون التظلم منصبا على قرار ادارى نهائيا وهو أمر غير متوافر فى هذه الحالة الانه وان كان التقرير السنوى المقدم عن العامل بعد استيفاء مراحله المنصوص عليها فى القانون هو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مآلا فى الترقية أو منح العلاوة ومن ثم يندرج فى عموم الطلبات المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة والتى رفعت الدعوى فى ظل سريان احكامها الا أن ذلك لا يمتد أثره فى حالة التقارير السنوية التى توضع عن العامل بتقدير ضعيف أو دون المتوسط فانها لا تعتبر قرارات ادارية نهائية الا من تاريخ البت فى التظلم من لجنة شئون العاملين واخطار المتظلم بذلك على ما سلف بيانه .

ومن حيث ان المدعى وضع عنه تقرير سنوى عن عام ١٩٧٠ بمرتبة ضعيف واخطرته فى ١٩٧١/٦/٣ فتقدم بتظلم منه فى ١٩٧١/٦/٧ وعرض تظلمه على لجنة شئون العاملين فقررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٧١/٨/٨ والممتدة الى ١٩٧١/٨/١١ والمعتمدة من مدير الجامعة فى ١٩٧١/٨/١٥ ترفض التظلم وتم اخطار المدعى به فى ١٩٧١/٨/١٩ فتقدم بطلب المساعدة القضائية فى ١٩٧١/١٠/١٧ وقبل طلبه فى ١٩٧٢/١/٨ وأقام دعواه فى ١٩٧٢/٣/٢١ فان دعواه تكون مقبوله . واذ كان الحكم المطعون فيه قد انتهى الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتعين بالتالى الحكم بالغائه .

(طعن ٤٦٦ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٩/١/٢١)

قاعـــــدة رقم (١٤٠)

المبـــــدأ :

المـــادة ٣٢ من للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ـــ نصها على أن يتـــم الفصل فى التظلم قبل أول مايو ـــ هذا الميعاد لا يعدو أن يكون تنظيمـــا لقواعد الفصل فى التظلم ومن ثم لا يترتب على عدم مراعاته البطلان اذ أن القانون لم يرتب أى أثر على مخالفة هذا الميعاد .

ملخص الحـــــكم :

ان ما ينعاه المدعى على التقرير المطعون فيه انه لم يلفت نظـــــره كتابة لمستوى أدائه ولعدم البت فى التظلم قبل أول مايو سنة . . . . . فيرد على ذلك أن نص المـــادة ٣٢ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشـــار اليهـــا لم تستلزم سوى اخطاره بالتقرير الموضوع عنه واذ كان المشرع قـــد أوجب أن يتم الفصل فى التظلم قبل أول مايو فان هذا الميعاد لا يعدو أن يكون تنظيما لقواعد الفصل ولم يرتب القانون أى أثر على ذلك . وان كان رؤساء المدعى قد أثبتوا اهماله وعدم أمانته وهو ما انتهى اليه تقرير لجنـــة شئون العاملين على النحو السالف بيانه .. فان قرارها يكون قد صدر سليما وبمنأى من الالغـــاء .

(طعن ٤٦٦ لسنة ٢١ ق ـــ جلسة ١٩٧٩/١/٢١)

قاعـــــدة رقم (١٤١)

المبـــــدأ :

جواز التظلم من تقارير الكفاية بمرتبة جيد المعدة وفقا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد علم ذوى الشأن بمناسبة صدور قرارات منح العلاوات التشجيعية للعاملين المتازين بالوزارة .

ملخص الفتـــــوى :

من حيث أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لســـــنة ١٩٧١ أخضع فى المـــادة ٣٦ منه لنظام التقارير السنوية جميع العاملين

عدا شاغلى وظائف الادارة العليا والفئة الاولى وحدد مراتب تقدير الكفاية بممتاز وجيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ، ولم يلزم الادارة باخطار العامل بمرتبة كفايته الا فى حالة تقديرها بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فأوجب عليها فى المادة ٣٩ اخطاره وأجاز له أن يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه . واعتبر التقرير نهائيا بانقضاء هذا الميعاد أو بالبت فى التظلم ، وحرم العامل المقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية ، فاذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف اختصت لجنة شئون العاملين بموجب المادة ٤١ بفحص حالته فاما أن تقرر نقله الى وظيفة أخرى والا اقترحت فصله من الخدمة . كما اشترطت فى المادة ١٥ للترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصل على مرتبه ممتاز فى السنتين الاخيرتين . وأجاز فى المادة ٢٠ للادارة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين تقدر كفايتهم بمرتبه ممتاز فى العامين الاخيرين وذلك فى حدود ١٠٪ من عدد العاملين فى كل فئة وظيفية .

ومفاد ذلك انه فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لم يكون علم العامل بمرتبة كفايته يتحقق بيقين الا فى حالات تقدير كفايته بمرتبة ضعيف ودون المتوسط حيث تلتزم الادارة باخطاره وتخطيه عند الترقية بالاختيار واستبعاده عند منح العلاوات التشجيعية .

ولما كان تقرير الكفاية بمراتبه المختلفة هو فى حقيقته قرار ادارى نهائى مؤثر فى الوضع الوظيفى للعامل فانه يجوز الطعن فيه بالالغاء أيا كانت مرتبته وبالتالى يحق للعامل ان يتظلم منه اداريا خلال ستين يوما من تاريخ تحقق علمه به فى احدى الحالات سالفة الذكر ومنها حالة صدور قرارات منح العلاوات التشجيعية دون أن تشمل صاحب الشأن .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز التظلم فى الحالة الماثلة .

(ملف ٥٧٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/١١/١٨)

خامســـا : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التى طبقتها لجنة شئون العاملين :

قاعـــــدة رقم (١٤٢)

المبـــدأ :

اختصاص لجنة التظلمات لا يبدأ الا عندما يتقدم اليها أحد العاملـين بتظلم من تقرير كفايته ومن ثم فان عملها ينصب على بحث التظلم المقـدم اليها فى ضوء المطاعن التى أثيرت على تقدير الكفاية والتأكد من قيـام عناصر التقرير على أسس سليمة دون أن تتقيد بالاساس الذى أقامـت عليه لجنة شئون العاملين قرارها باعتماد التقرير المتظلم منه ومن غـير أن يتعدى ذلك الى باقى الحالات المماثلة طالما لم يتقدم اصحابها بتظلمات بشأنهـا .

ملخص الفتـــوى :

اناط المشرع بلجنة شئون العاملين اعتماد تقارير الكفاية المقدمـة عن العاملين من رؤسائهم ، بما يتطلبه ذلك الاعتماد من التدخل فى تقديـر عناصر التقدير بالزيادة أو النقصان وما يرتبه من تعديل فى مرتبة الكفاية ، استنادا الى عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمـة العامل ، ذلك أن مهمة لجنة شئون العاملين ــ كما ذهبت ، وبحق المحكمة الادارية العليا ــ ليست مجرد تسجيل مادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء، وانما مهمتها التعقيب الجدى قبل وضع التقرير النهائى ، وتترخص بتقديـر كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية فى هذا الشأن .

ومن حيث أن اختصاص لجنة التظلمات المنصوص عليها فى المـادة ٢٦ سالفة الذكر لا يبدأ الا عندما يتقدم اليها أحد العاملين بتظلم من تقديـر كفايته ، ومن ثم فان عملها ينصب على بحث التظلم المقدم اليهـا فى ضوء

المطاعن التى اثارها على تقرير الكفاية ، والتأكد من قيام عناصر التقدير على أسس سليمة ، دون أن تتقيد فى ذلك بالاساس الذى أقامت عليه لجنة شئون العاملين قرارها باعتماد التقدير المتظلم منه ، ومن غير أن يتعدى ذلك الى باقى الحالات المماثلة طالما لم يتقدم أصحابها بتظلمات بشأنها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن سلطة لجنة شئون العاملين ولجنة التظلمات فى تعديل تقدير كفاية العاملين ، وفقا لما تراه كل منها مستندة الى أسباب تبرره .

(ملف ٢٦٤/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٣/٣/١٦)

الفصـــــل الثـــامن

رقابة القضاء الادارى على تقارير الكفاية

أولا : الطعن فى تقدير الكفاية يكون فى الميعاد وبالاجراءات المقررة لدعوى الالغاء وولاية التعقيب على تقدير الكفاية يكون لقضاء الالغـــاء .

قاعـــدة رقم (١٤٣)

المبـــدأ :

الطعن فى قرار تقدير الكفاية يخضع للاجراءات والمواعيد المقـررة لدعوى الالغاء ــ سريان ذات الحكم على تقديرات الكفاية الصادرة من اللجان الفرعية لشئون الموظفين بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية .

ملخص الحــكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن التقرير المقدم عن الموظف هو قرار ادارى نهائى يؤثر مآلا فى الترقية ، وفى منح العلاوة ، وفــى صلاحية الموظف للبقاء فى وظيفته ، ومن ثم فان المنازعة فى هذا التقرير أو فى الآثار المترتبة عليه ــ ومنها حرمان الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف من أول علاوة دورية أعمالا لحكم المــادة ٣١ من القانون رقــم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لســنة ١٩٥٧ ــ لا تكون الا عن طريق الطعن بالالغاء فى القــرار الصادر بهذا التقدير وذلك وفقا للاجراءات المقررة وفى الميعاد المنصوص عليه قانونــا وعلى موجب ما تقدم اذا كان الثابت ــ حسبما سلف البيان أن المدعى لم يتظلم من الرسوم القضائية الا فى ٥ من سبتمبر ١٩٥٩ فانه يكون ــ والحالــة من هذا القرار بعد أن علم به فى ٥ من ابريل ١٩٥٩ بل لم يقدم طلب اعفائــه

هذه — قد أقام الدعوى دون مراعاة للاجراءات المقررة وبعد فوات ميعاد الطعن بالالغاء وتكون دعواه بهذه المثابة غير مقبولة .

ومن حيث انه يظاهر ما تقدم ما ورد فى المادة الثالثة من القانون رقم ٣٦٦ لسنة ١٩٥٦ بانشاء هيئة عامة لشئون سكك حديد جمهورية مصر من أن المدير العام للهيئة المذكورة قد استندت اليه تحت اشراف وزير المواصلات مهمة (تصريف شئون الهيئة وسلطة التعيين والنقل والترقية بالنسبة الى موظفيها وعمالها .. وما الى ذلك من شئونهم فى حدود القوانين واللوائح) على أن تحدد اختصاصاته بقرار من وزير المواصلات » وقد صدر القرار الوزارى رقم ١٠ لسنة ١٩٥٧ ناصا فى مادته السادسة على أن « تتكون هيئة السكك الحديدية من ثلاث ادارات عامة بالرئاسة وأربع أدارات عامة فى المناطق .... » ومحددا فى مادته السادسة والاربعين اللجان التى تنشأ برئاسة السكك الحديدية ومن بينها لجنة شئون الموظفين ومصرحا فى المادة الثالثة والخمسين بأن « يصدر بنظام سير العمل فى الادارات العامة وفى اللجان المشكلة برئاسة السكك الحديدية قرار من المدير العام » فاذا سلم جدلا بأن المدير العام لهيئة السكك الحديدية كان مجاوزا حدود التفويض حين أنشأ لجنة فرعية لشئون الموظفين فى كل منطقة من المناطق ، وحين ناط بها اختصاص اللجنة الرئيسية للهيئة المذكورة رغم أن التفويض المخول له ينبغى تفسيره ضيقا ، ورغم أن الاختصاص الممنوح بقانون لا يجوز التفويض فيه الا بناء على نص فى قانون فان قصارى ما يعاب به على هذه اللجنة الفرعية أنه قد تشابه عليها سند وظيفتها ، لامر لا يرجع الى ارادتها ، وليس من شأن هذا العيب المتعلق باختصاصها ، وقد فرض عليها ، أن يجعل تلك اللجنة غاصبة لسلطتها ، ولا من شأنه أن يهبط بقرارها الى درك الانعدام وتأسيسا على ما تقدم فان القرار الصادر من هذه اللجنة الفرعية بالمنطقة الشمالية بتقدير كفاية المدعى بدرجة ضعيف ينبغى الطعن فيه فى ميعاد دعوى الالغاء بعد تقديم التظلم الواجب قانونا .

(طعن ٢٣٧٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١١/٢٩)

قاعـــــدة رقم (١٤٤)

المبـــــدأ :

ولاية التعقيب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى — هى لقضـــاء الالغاء — تفويت فرصة الطعن فى التقرير بدرجة ضعيف فى الميعـــاد القانونى — تحصن التقرير من الالغاء الا اذا قام به وجه من أوجه انعـــدام القرار الادارى .

ملخص الحـــــكم :

ان ولاية التعقيب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى — وهو قرار ادارى نهائى — انما هى لقضاء الالغاء ، فهو القضاء الذى شرعه القانون للطعن فى القرارات الادارية . وقد يسر القانون للموظف وسيلة العلــم بالتقرير وبوجه خاص فى حالة تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف اذ نص فى ذيل المـــادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « يعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه » فاذا فـــوت صاحب الشأن على نفسه فرصة الطعن فى التقرير فى الميعاد القانونى لاستصدار حكم بالغائه من قضاء الالغاء فان التقرير يصبح حصينا من الالغاء الا أن يكون قد قام بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الادارى .

(طعنى ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤)

ثانيـــــا : لا تعقيب للقضاء الادارى على تقديرات الكفاية ، لان ذلك من صميم اختصاص الادارة ، ولا يملك القضاء الادارى ان ينصب نفسه مقامها :

قاعـــــدة رقم (١٤٥)

المبـــــدا :

تقديرات الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين لا رقابة للقضاء عليها لتعلقها بصميم اختصاص الادارة الذى ليس للقضاء ان ينصب نفسه مكانها فيه .

ملخص الحـــــكم :

اذا كان الثابت من الاوراق أن ترقية الاحدث بالاختيار للكفاية قـــد تمت بالقرار المطعون فيه فى ظل سريان القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، وانه حصل على مائة درجة فى كل من العامين الاخيرين ، بينما لم يحصل الاقدم الا على ٩٤ درجة و ٩٥ على التوالى ، بحسب النتيجة العـــــامة النهائية وعلى أساس التقديرات التى تمت سواء من الرئيس المباشـــر أو المدير المحلى أو رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين ، وهـــى تقديرات لا رقابة للقضاء عليها ولا سبيل له الى مناقشتها لتعلقها بصميم اختصاص الادارة الذى ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه ، فانـــه لـــا كان ثمة فارق فعلى فى الدرجات المقدرة ينهض عنصرا مرجحا لكفـــة المطعون فى ترقيته على زميله فى مجال الاختيار للترقية على أساس الكفاية كما أثبتت ذلك فى محضرها بحق لجنة لشئون الموظفين صاحبة الاختصاص فى التعقيب نهائيا على تقديرات الرؤساء المحليين طبقا لنص المـــادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فان قيام هذا الفارق يشهد بصحـــة التطبيق القانونى وينبغى اساءة استعمال السلطة .

(طعن ١٤٤٣ لسنة ٢ ق ــ جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعـــدة رقم (١٤٦)

المبـــدأ :

تقدير نشاط الموظف وكفايته للعمل هو من صميم عمل الجهـــة الادارية ولا رقابة للسلطة القضائية على هذا التقدير ، الا اذا قام الدليـــل على الانحراف واساءة استعمال السلطة ـــ اثبات الانحراف واساءة استعمال السلطة ـــ تحدد نطاقه بالفترة التى وضع عنها التقرير .

ملخص الحـــكم :

أن تقدير جهة الادارة لنشاط الموظف وكفايته للعمل هو من صميـــم عملها ولا رقابة للسلطة القضائية على هـــذا التقدير الا اذ قام الدليـــل على الانحراف واساءة استعمال السلطة ولا يكفى فى هذا المقام الاستشهاد بماضيه اذ أن أوجه النشاط قد تتغير من وقت لآخر ، وأذن فاثبات الانحراف أو اساءة استعمال السلطة انما يكون نطاقه الفترة التى نزلت فيها الادارة بتقديره الى درجة ضعيف ، واذا كان كل ما أورده المدعى وأراد أن يبنى عليه اساءة استعمال السلطة لا يمكن أن يؤدى الى أن الادارة قد قصـــدت الاضرار به أو انها تعمدت الانحراف بسلطتها تحت تأثير أمور خاصة لا علاقة لهـــا بالعمل وعلى ذلك يكون المدعى قد عجز عن اثبات دعواه من هـــذه الناحية .

(طعن ٢١٢٧ لسنة ٦ ق ـــ جلسة ١٩٦٤/١١/٧)

قاعـــدة رقم (١٤٧)

المبـــدأ :

تقدير الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير السنوى هو أمر يترخص فيه الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين كل فى حدود اختصاصه ـــ لا تعقيب ولا رقابة للقضاء عليهم فى ذلك ما دام لم يثبت ان التقدير كان مشوبا بالانحراف أو باساءة استعمال السلطة .

ملخص الحـــكم :

ان تقدير الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير السنوى لدرجة الكفاية ، هو أمر يترخص فيه الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين كل فى حدود اختصاصه ، ولا رقابة للقضاء عليهم فى ذلك ، ولا سبيل الى التعقيب عليه ، ما دام لم يثبت أن تقديراتهم كانت مشوبة بالانحراف أو باساءة استعمال السلطة ، لتعلق ذلك بصميم اختصاص الادارة الذى ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه .

(طعن ١٢٥٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/٣/٩)

قاعـــدة رقم (١٤٨)

المبـــدأ :

قيام الجهة الادارية بتقدير كفاية العام لبمرتبة جيد عن عامين متتاليين — قيامها بتعديل التقرير الخاص بالسنة الاخيرة ورفع مرتبة كفايته الى ممتاز بدلا من جيد — لا التزام على الجهة فى تعديل تقريره عن العام السابق ورفعه الى ممتاز — لا يجوز للمحكمة عدم الاعتداد بالتقرير المعد عن العام الاول ورفعه الى ممتاز لخروج ذلك عن حدود ولايتها .

ملخص الحـــكم :

تنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن يعد الرئيس المباشر التقدير السنوى كتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الادارة المختص بعد ابداء رأيه كتابة على لجنة شئون العاملين وللجنة ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب . وليس من ريب أن التقرير السنوى المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٣ قد استوفى مراحله القانونية وقد رأت لجنة شئون العاملين اعتماد ذلك التقرير على أساس ان مرتبة كفاية المدعى هى (جيد) ولئن كانت لجنة شئون العاملين قد استعملت سلطتها فى تعديل التقارير السنوية وعدلت كفاية المدعى فى التقرير السنوى المقدم عنه لسنة

١٩٧٤ برفع المرتبة من جيد الى ممتاز الا أن هذا التعديل يتعين أن يتحدد بحدوده وهى تقرير سنة ١٩٧٤ فلا يمتد من باب القياس الى التقدير المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٣ . كما أنه من المبادىء المسلمة ان تقدير كفاية العاملين من الملاءمات التى تترخص السلطات الادارية فى تقديرها بلا معقب عليها من القضاء الادارى ما دام لم يثبت ان الادارة اساءت استعمال سلطتها أو خرجت على أحكام القانون . ولئن كانت الادارة قد عدلت التقرير السنوى المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز فان هذا التعديل فضلا عن أنه مقصور الاثر على تقدير سنة ١٩٤٧ الا أنه لا يكشف عن كفاية دائمة ومستمرة للمدعى بمرتبة ممتاز ولذلك فان محكمة القضاء الادارى لا تملك ولاية تمديد أثر هذا التعديل بحيث تعدل هى تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز لأن هذه الولاية قد قدرها القانون للادارة وجوبا ولا تملك المحكمة سوى رقابة مشروعية القرار الصادر بتقدير كفاية المدعى دون ولاية تقدير كفايته ابتداء أو تعديل تقدير الادارة لهذه الكفاية عن سنة من السنين لكل ذلك يكون التقرير الذى قدرت فيه كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بمرتبة (جيد) قد استوفى أوضاعه القانونية وجاء مطابقا للقانون . وليس فيه ما يدعو الى عدم الاعتداد به ، وقد استعملت الادارة فيه سلطتها فى تقدير كفاية المدعى ، بلا معقب عليها ، ما دام لم يثبت أنها أساءت استعمال سلطتها فى هذا الخصوص ولا الزام على لجنة شئون العاملين ان هى عدلت تقدير كفاية المدعى فى التقدير المعد عنه لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز — لا الزام عليها أن تعدل التقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ بحيث ترفع مرتبة كفايته من جيد الى ممتاز • ولاتملك المحكمة وقد أمسكت الادارة عن عن تعديل تقرير كفاية المدعى لسنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز أن تقدر هى كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بأنها بمرتبة ممتاز وانها لا تعتد بالتقرير المقدم عن المدعى فى تلك السنة ما دامت الادارة لم تعدله قياسيا على تعديلها للتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٤ ولما تقدم يكون الحكم المطعون فيه اخطأ فى تطبيق القانون وخرجت المحكمة عن حدود ولايتها فيما قضت به من عدم الاعتداد بالتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ ، واعتبار المدعى

حاصلا على تقرير بمرتبة ممتاز فى تلك السنة الامر الذى يتعين معه الاعتداد كل ألاعتداد بالتقرير السنوى المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ ، بمرتبة (جيد) لمطابقته للقانون ولخلوه من اساءة استعمال السلطة . وما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة لاعمال أحكام القانون رقم ١١ لسنة ٧٥ فى حق المدعى .

(طعن ٩٠٨ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٠/٤/٢٣)

قاعدة رقم (١٤٩)

المبدا :

حرمان العامل من ترقية يستحقها — وجوب تعويضه عن حرمانه بغير حق فى الزيادة التى كانت ستطرأ على مرتبه ومعاشه — لا يصح فى القانون خفض درجات قدرات العامل التى قدرها الرئيس المباشر المختص ممن لم يثبت له أختصاص بشىء فى اعداد التقرير السنوى وبغير ان يذكر سببا من الواقع يكون من شانه أن يؤيد هذا النقص فى قدراته — لا مناص من اعتماد ما صح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن حرمان العامل ترقية استحقها يوجب تعويض عما حرمه بغير حق من الزيادة التى كانت تضفى بها هذه الترقية فى المرتب والمعاش . واذ ثبت من مذكرات المراقبة العامة لشئون العاملين بملف الخدمة ان قرار الهيئة رقم ٧٢ الصادر فى ١٩٦٦/١/١٧ بترقية عشرة من العاملين الى الدرجة الثانية بالاختيار كان ثمانية منهم كفايتهم عام ١٩٦٤ بتقدير ممتاز واثنان هما السيدان . . . . و . . . . كفايتهما بتقدير جيد وان المدعى أخطر بتخطيه فى هذه الترقية برقم ١٥٩ بتاريخ ١٩٦٦/١/٢٠ لان تقدير كفايته مرضى ويبين من الاطلاع على التقرير السنوى السرى عن المدعى لعام ١٩٦٤ انه حصل على ٥٠ درجة من ٦٠ فى العمل والانتاج وعلى ٥ درجات من ١٠ فى المواظبة وعلى ١٥ درجة من ٢٠ فى الصفات الشخصية وهى المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى وعلى ٩ درجات من ١٠ فى القدرات

وعناصرها الفرعية : الاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتيقظ وذلك فى تقدير الرئيس المباشر عكان المجموع الكلى للدرجات ٧٩ مما يدخل كفايته فى مرتبة جيد ولكن شخصا آخر لم تثبت صفته بالتقرير شطب تقدير القدرات وجعله ٥ درجات بدل ٩ بغير أن يبين سبب هذا الخفض فصار مجموع الدرجات ٧٥ ومرتبة الكفاية مرضى ووقع كل من المدير المحلى ورئيس المصلحةعلى هذم المرتبة وكتب أمام تقدير اللجنة عرض هذا التقدير على اللجنة فقدرت كفايته بمرضى ولم يثبت من واقع هذا البيان وظيفته ولا صفته بالنسبة الى اللجنة واذ كان التزام الاختصاص فيمن يعدون التقرير السنوى عن كفاية العامل ضمان جوهرى تقتضيه سلامة التقدير وحفظ صالح العامل نفسه ، واذ انحصر الاختلاف فى تقدير قدرات المدعى وهى بعناصرها الفرعية المبينة بالتقرير من السمات المستقرة للشخصية وهى تتبدى فى آثارها للمحيطين بالعامل من أقرانه ورئيسه المباشر بأكثر مما تباح لرؤسائه غير المباشرين الذين لا يتصلون به من قريب فى أغلب الاحوال فانه لا يصح فى القانون خفض درجة قدرات المدعى التى قدرها الرئيس المباشر المختص ممن لم يثبت له اختصاص بشىء فى اعداد التقرير السنوى وبغير أن يذكر سببا من الواقع يكون من شأنه أن يؤيد هذا النقص الكبير فى قدرات المدعى ويبرر افرادها بالوهن دون سائر مقومات كفايته المسطمة بالتقرير . واذ ثبت تقاعس الادارة عن استيفاء تقديرات الرؤساء المختصين بصحة هذا التقرير فى حينه فلا يكون مناص من اعتماد ما صح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى وتكون مرتبة كفايته الصحيحة بتقدير جيد وكان بذلك مستحقا الترقية فى القرار رقم ٧٢ لسنة ١٩٦٦ واذ تخطاه هذا القرار بغير حق فانه يتعين الحكم له بما طلبه من دون المرتب والمعاش التى كان ينالها لو تمت له تلك الترقية وما نازعت جهة الادارة فى أن مقدارها ٥٤٥ جنيها كما جاءت بصحيفة الدعوى .

(طعنى ١٠٠١ لسنة ٢٦ ق ، ٣٢٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

ثالثا : يراقب القضاء الادارى أسباب تقدير الكفاية متى أفصحت عنها جهة الادارة :

قاعدة رقم (١٥٠)

المبدأ :

سلطة القضاء الادارى فى الرقابة على أسباب تقدير كفاية الموظف متى أبدتها جهة الادارة .

ملخص الحكم :

انه بالاطلاع على التقرير السرى للمدعى عن عام ١٩٦٤ المطعون فيه يتبين أن الرئيس المباشر — والذى عمل المدعى تحت اشرافه مدة سبعة عشر يوما فى أواخر شهر ديسمبر عام ١٩٦٤ قد قدر درجة كفايته باثنين وأربعين درجة أى بدرجة ضعيف ووافق على ذلك كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة ثم اعتمدت هذا التقدير لجنة شئون الموظفين بوزارة الحربية دون أن يتضمن التقرير الاسباب المبررة لضعف كفايته ولما تظلم المدعى من هذا التقدير أبدت الجهة التى يتبعها — وهى ادارة المركبات — أنها استندت فى ذلك الى الاسباب التالية :

(١) كثير التبليغ عيادات والاجازات بدون مبرر . (٢) انتحاله شتى الاعذار الواهية للتهرب من العمل . (٣) امتناعه ورفضه قبول العمل كأمين مخزن رغم صدور الاوامر اليه . (٤) كثير الشغب مع رؤسائه بدون وجه حق . (٥) غير منتج وغير متعاون ويعتمد على المساعدين فى العمل . (٦) لم يحسن التصرف فى العمل ومعاملته سيئة للغاية مع الرؤساء والمرؤوسين . (٧) لا يحترم مواعيد العمل الرسمية . (٨) صدر قرار ادارى رقم ٢ فى ١٨ من يناير سنة ١٩٦٥ بمجازاته بالانذار .

ومن حيث انه متى أبدت الجهة الادارية أسباب تقديرها لكفاية الموظف

بدرجة ضعيف فان للقضاء الادارى أن يسلط رقابته على هذه الاسباب للتحقق من مدى صحتها واستخلاصها استخلاصا سائغا من أوراق ملف خدمته متعلقة بعمله خلال السنة التى قدم عنها تقريره السرى .

ومن حيث أنه بالاطلاع على ملف خدمة المدعى يتبين أنه لا يوجد به ما يدل على أنه حصل على كثير من الاجازات المرضية أو غيرها فى عام ١٩٦٤ أو انه كان ينتحل شتى الاعذار للتهرب من عمله أو كان كثير الشغب أو غير منتج أو غير متعاون مع رؤسائه او مرؤوسيه او أنه أساء التصرف أو المعاملة أو كان لا يحترم مواعيد العمل الرسمية فالاوراق خالية مما يؤيد صحة ما تدعيه الجهة الادارية فى شأن المدعى كما أن مجازاته بعقوبة الانذار لا تبرر بذاتها هبوط كفايته الى درجة ضعيف وبهذه المثابة يكون التقرير محل الدعوى فيما تضمنه من تقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٤ غير قائم على سببه الامر الذى يرتب بطلانه ويتعين معه الحكم بالغائه واذ كان ذلك هو ما آنتهى اليه قضاء الحكم المطعون فيه فان طعن الحكومة يكون على غير أساس سليم من الواقع والقانون واجب الرفض مع الزامها بمصروفاته .

(طعن ٢٨٠ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/١/٧)

قاعـــدة رقم (١٥١)

المبـــدا :

حق المحكمة فى مراقبة سلامة الاسباب التى ادت الى تخفيض درجة الكفاية — تخفيض لجنة شئون الموظفين تقدير كفاية الموظف الى درجة ضعيف لضعف مستوى عمله ولسوء سلوكه — مدى جواز الاستناد فى ذلك الى اتزان الموظف وتقديمه الشكاوى فى رؤسائه — من نافلة القول الا يكون للجزاءين اللذين سبق توقيعهما على الموظف فى عامى ١٩٣٥ و ١٩٤١ أدنى تأثير على تقدير الكفاية المحرر عن عام ١٩٦١ .

ملخص الحـــكم :

ان الاسباب التى ادت الى تخفيض كفاية المدعى من مرتبة جيد الى مرتبة ضعيف تنحصر فى أمرين ، هما ضعف مستوى عمله وسوء سلوكه

ومن حق المحكمة مراقبة مدى سلامة هذين السببين . واذا كان فضلا عن ان ملف خدمة المدعى قد خلا مما يدل على ضعف مستواه فى عمله فان التفتيشين التابعين لوزارة الرى الذين عمل المدعى بهما طوال عام ١٩٦١ قد قدرا كفايته بمرتبتى جيد وممتاز بل أن الجهاز ذاته لم يذكر فى التقرير الذى كان قد أعده عن المدعى عن عام ١٩٦١ — ثم سحب لانه لم يستوف أولى مراحله الشكلية — اى شىء عن عمل المدعى ، وأرجع تقدير كفايته بمرتبة ضعيف الى عدم اتزانه ولتهجمه على رؤسائه فى برقيات وقد اعتنقت لجنة شئون الموظفين هذه الاسباب حينما اعتمدت هذا التقدير دون أن تعقب عليه ، وهى ذات اللجنة التى صدر عنها التقرير المطعون فيه ، بواسطة رئيس المصلحة ذاته — حسبما يبين من التوقيعات على التقريرين — ومن ثم يكون القول بضعف مستوى عمل المدعى ، غير مستمد من أصول ثابتة فى الاوراق تؤدى اليه .

واذا كان القول بسوء سلوك المدعى ، قد أسس على أنه شخص غير متزن ، لتهجمه على رؤسائه فى برقية ارسلها الى الجهاز والمدعى لم ينكر انه شكا من شغل بعض وظائف الجهاز من الدرجة الثالثة . بموظفين من خارج الجهاز وقت اعداد تقرير كفايته ، اذ ترتب على ذلك تأخير ترقيته الى الدرجة الثالثة — التى رقى اليها بعد ذلك — ومن حق المدعى أن يشكو — فحق الشكوى مكفول للجميع — على أن يلتزم فى شكواه حدود اللياقة ، فاذا ما خرج عليها وضمن شكواه تهجما أو تجريحا فانه يرتكب مخالفة ، يستطيع الجهاز ان يسائله عنها تأديبيا واذا ما أدين فى هذه المخالفة امكن الاستناد اليها فى تقدير كفايته ، أما ان يكون الرؤساء — المشكو منهم — هم قضاته ، فهو ما لا يجوز ولما كانت الأوراق قد خلت مما يفيد مساءلة المدعى عن شكواه أو مؤاخذته عنها فانه لا يجوز الاستناد الى هذه الشكاوى فى الهبوط بتقدير كفايته الى مرتبة ضعيف كما أنه من نافلة القول ، الا يكون للجزاءين اللذين سبق توقيعهما على المدعى فى عامى ١٩٣٥ و ١٩٤١ أدنى تأثير على تقدير كفايته فى تقريره المطعون فيه المحرر عن عام ١٩٦١ .

(طعن رقم ١٠٢٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٩/٥/٤)

قاعـــــدة رقم (١٥٢)

المبـــــدأ :

الهبوط بدرجة كفاية الموظف الى مرتبة ضعيف لاتهامه بارتكاب مخالفة تاديبية جوزى عنها بعد تقدير كفايته ــ غير جائز .

ملخص الحـــــكم :

اذا كان اتهام المدعى بالتراخى فى الابلاغ عن واقعة اســـتيلاء اثنين من مرؤوسيه على مبالغ من أحد المواطنين وتستره على ما اقترفاه من مخالفة وهو الاتهام الذى لم يكن قد فصل فيه بعد من المحكمة التأديبية هو السبب فى الهبوط بدرجة كفايته الى مرتبة ضعيف بما يؤثر تأثيرا ملحوظا فى مستقبله . واذ قضت المحكمة التأديبية بمجازاة المدعى عن هذه الواقعـــة بالانذار فيكون القرار المطعون فيه الصادر بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٦ بدرجة ضعيف ، غير قائم على سبب صحيح مما يفقده السند اللازم لمشروعيته متعينا القضاء بالغائه .

(طعن ١٠٢٨ لسنة ١٥ ق ــ جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤)

قاعـــــدة رقم (١٥٣)

المبـــــدا :

اقامة لجنة شئون الموظفين تقديرها لكفاية الموظف على عنـــــاصر استقتها من معلومات خارجية غير محددة فادحة فى حسن سمعة الموظف أو استوحتها من مطاعن رددتها شكوى مقدمة من مجهول ــ يجعل قرارها غير محمول على واقع من الاسباب ــ اثبات سوء السمعة يكون بالاحالـــة الى المحاكمة التاديبية .

ملخص الحـــــكم :

لا حجة بما تمسك به طعن الحكومة من ان تقدير لجنة شئون الموظفين لكفاية الموظف لا يخضع لمراقبة القضاء الادارى باعتباره داخلا فى صميم عمل الادارة لانه ما دام هذا التقدير يتمخض فى الواقع عن قرار ادارى

بالحرمان مآلا من الترقية أو العلاوة . فان مثله يكون مؤثرا حتما فى مركز الموظف القانونى مما يستتبع أن يكون أمر المنازعة فيه خاضعا لرقابة القضاء الادارى .

وانه ولئن صح أن يكون صدر المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جرى نصه ، وفق التعديل الاخير ، بأن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاته ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ، مما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استمداده من أى مصدر شاءت الا انه لا جدال فى أن تقدير اللجنة المذكورة وأن لم يتقيد برأى الرؤساء المباشرين للموظف الا انه يتعين أن ينبنى على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمته ، ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير . ولا بأس من أن يلم بنتائج ما عسى أن يكون قد استند اليه من مآخذ مادامت هذه النتائج قد حصلت تحصيلا وافيا من أحكام أو قرارات قضائية . فاذا وجب على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على حقيقة كفاية مقرونة بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطباع واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسئولية مع توخى حسن التنظيم فان لجنة شئون الموظفين ينبغى عند التعقيب أن تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وأن تزنها بموازين العناصر التى تتألف منها فاذا أقامت اللجنة تقديرها على عناصر أخرى استقتها من معلومات خارجية غير محددة قادحة فى حسن السمعة أو استوحتها فى الواقع من مطاعن رددتها احدى الشكاوى المقدمة من مجهول ، وكانت هذه الظلامة موضوع تحقيق من النيابة الادارية كشف عن عدم صحتها فى تاريخ تال لوضع التقدير المطعون فيه كان ذلك من اللجنة قرارا غير محمول على واقع من الاسباب لانها انما بنته على ظنون لم تتأثر وشبهات لم تتأكد ، وليس أرد للشبهة ولا اقطع فى ارتفاع الريبة من أن يسفر تحقيق النيابة الادارية ويكشف جهاز الرقابة عن تنزيه المطعون عليه مما يثلم سمعته ويزرى بنقاء صحيفته ، ولو صح أن لحسن

السمعة موضوعا بين عناصر الكفاية فان التجرد منها مدعاة لفقد صلاحية الموظف للوظيفة العامة مما يستلزم طمس أهليته لا ضعف كفايته فقط .

وولو صح أن يكون سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف فى العمل على مدار السنة التى يوضع عنها التقدير فان الطريق السوى لاثباتها هو احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية لاثبات الوقائع التى قام عليها اتهام هذه السمعة كى يحاسب عليها لو صح ثبوتها أما أن تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل به عقوبة غير واردة فى القانون فأمر فيه انحراف باجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة القانون واهدار للضمانات التى وفرها قانون التوظف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه .

ولئن كان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير رؤساء الموظفين المباشرين تقديريا الا أنه ليس تحكميا اذ المفروض فى هؤلاء الرؤساء أن يكونوا بحكم اتصالهم المباشر بمرءوسيهم أقدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفايتهم . فاذا ناط القانون باللجنة المذكورة ولاية التعقيب على تقديراتهم دون التقيد بآرائهم ، فان تقديرها ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيد بما هو وارد بملف خدمته من عناصر ثابتة . وبأن يجرى على ذات العناصر التى ورد عليها تقدير الرؤساء . وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقم عليه دليل من الاوراق وكيلا ينتهك مبدأ أصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير ، ويترتب على ذلك أنه اذا كان تقدير اللجنة متأثرا فى الواقع بمحاكمة تأديبية عن تصرفات قديمة العهد نسب اليه مقارفتها منذ عشر سنوات مضت ولم يفصل فيها عند وضع التقرير وكان يتضمن كذلك اضافته الى مطاعن هجست بها شكاوى كيدية قام الدليل على عدم صحتها فان هذا التقدير يكون اذن غير قائم على أساس سليم من الواقع والقانون .

(طعن ٤٠٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٥/٦)

قاعـــــدة رقم (١٥٤)

المبـــــدأ :

قضاء المحكمة الادارية بان تخفيض درجة الكفاية لم يكن له مبرر من الواقع أو القانون — لا ينطوى على حلول محل الجهة الادارية فيما هو من شئونها — طلب الجهة الادارية اعادة التقرير اليها لتجرية طبقا للاصـــول السليمة — لا وجه له ما دام أن التقرير سار فى خطاه المرسومة ولم يتجنب الصواب الا من حيث المعيار الذى اتخذ اساسا للتخفيض فى الوقت الـــذى تقر فيه الحكومة وتنادى الملابسات بصحة تقرير الرئيس المباشر .

ملخص الحـــــكم :

لا محل لاجابة الحكومة لمطلبها ، الخاص باعادة التقرير الى الجهـــة الادارية لتجريه طبقا للاصول السليمة ، وذلك أن التقرير سار فى الخطوات المرسومة قانونا ولم يتجنب الصواب الا من حيث المعيار التى اتخذته لجنـــة شئون الموظفين فى تقدير الكفاية على النحو المتقدم ذكره ، هذا فى الوقت الذى تقر فيه الحكومة وتنادى به الملابسات بصحة تقدير الرئيس المباشر لكفاية المدعى فى حدود نطاق العمل القائم به فعلا وعلى ذلك فان القضـــاء اذا أعتبر أن تخفيض درجة الكفاية لم يكن له مبرر من الواقع أو القانون فانه لا يكون قد أحل نفسه محل السلطة الادارية فيما هو من شئونها .

(طعن ٢٠٥٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٩)

تكليـــــف

الفصل الاول : التكليف بصفة عامـــــة

أولا : المكلف موظف عام

ثانيا : التكليف كأداة للتعيين فى الوظيفة العامة

(ا) التكليف أداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة

(ب) التكليف والتعيين صنوان فى خصوص الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة

ثالثا : تسوية حالة المكلف المعين بمكافأة شاملة

رابعا : مد مدة التكليف

خامسا : استدعاء او تكليف بالقوات المســلحة بالتطبيق للقــانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة

(ا) هل يحتفظ المستدعى او المكلف بالتطبيق لقانون التعبئــة العامة ببدل طبيعة العمل المقررة لوظيفته فى الجهـــة المستدعى او المكلف منها ؟ رأيان

(ب) المكلفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيدون من اعفاء المرتب من ضريبتى الدفاع والامن القومى المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ ٠

سادسا : سريان قوانين المعاشات على المكلف

سابعا : حجية الحكم الجنائى الصادر ببراءة احد المكلفين من تهمة الامتناع عن التكليف

الفصل الثانى : تكليف المهندســـين

الفرع الاول : تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وتعـــديلاته ٠

اولا : نظام تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدته

ثانيا : امر التكليف يصدر من الوزير المختص او ممن يفوضه في
في اصداره

ثالثا : تجديد التكليف ليس بلازم أن يقتصر على مدة واحدة

رابعا : التزام المهندس باداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة
التجنيــــد

خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف

سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذى ينقطع
عن العمل

سابعا : العقاب الجنائى للمهندس المتخلف عن التكليف

ثامنا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة

تاسعا : اقدمية المهندسين المكلفين عندما يعينون على درجـــات

الفرع الثانى : تكليف المهندس عسكريا طبقا لقانون التعبئة العامــة
رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠

الفرع الثالث : تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦

الفصل الثالث : تكليف طوائف أخرى غير المهندسين

الفرع الاول : تكليف الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان
(القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠)

الفرع الثانى : تكليف خريجى الجامعات والكليات والمعاهد التابعــة
لوزارة التعليم العالى لشــغل وظائف المعيدين (القانون رقم
١٣٨ لسنة ١٩٦٣)

الفرع الثالث : التكليف لوظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم
(القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦)

الفصـــــل الاول

التكليف بصفة عامة

اولا : المكلف موظف عـــــام :

قاعـــــدة رقم (١٥٥)

المبـــــدأ :

اعتبار المكلف موظفا عاما — التزامه بأعباء الوظيفة وواجباتهـــــا واستفادته من مزاياها طوال مدة التكليف — من حقه ان يفيد بضم مدة التكليف الى مدة خدمته فى الحدود التى تسمح بها القوانين واللوائح الخاصة .

ملخص الحكـــــم :

لئن كان التعيين فى الوظائف العامة يتم فى الاحوال العادية بالادوات المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المختلفة وبوجه خاص قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأن قرار التعيين وان كان هو المنشىء للمركز القانونى فى هذا الشأن وهو مركز تنظيمى عام لا مركز تعاقدى ، وان رضاء الموظف وان كان لا ينهض ركنا على انشاء المركز الا أنه بطبيعة الحـــال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر الموظف على قبول الوظيفة العامة — الا أن للتكليف نظامه القانونى الخاص به ، وهو اداة استثنائية خاصة للتعيـــين فى الوظائف العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن ، فاذا ما تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتهـــا ومزاياها فى الحدود التى نصت عليها القوانين الخاصة المشار اليها ، واصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من الموظفين . ولا يقـــدح فى ذلك أن رضاء الموظف بقبول الوظيفة ناقد ، ذلك ان التكليف فى اساسه

يقوم على استبعاد هذا الرضاء ويصـــدر جبـــرا عن المكلف لضرورات الصالح العـــام ٠

ومتى تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى أداتها الاســـــتثنائية الخاصة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح فان المكلف يصبح موظفا عاما ملتزما بأعباء الوظيفة وواجباتها مســـتفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف المحددة فى القانون . فاذا ما انتهى بـــه الامر سواء خلال مدة التكليف أو بعد انتهائها الى أن أصبح موظفا مستقرا فى الوظيفة ، فان المدة التى قضاها فى التكليف لا تعتبر منبتة الصـــــلة بالوظيفية العامة أو مجرد خدمة عامة فى غير وظيفته ، كما ذهب الحـــكم المطعون فيه بل يعتبر المكلف خلالها شاغلا لوظيفة عامة ، فان استمر فى الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف اعتبرت خدمته غير منقطعة فى الوظيفة وان عاد بعد انقضائها الى الوظيفة العامة وتخللتها فترة ما كان من حقه أن يفيـــد بضم مدة التكليف السابقة الى مدة خدمته بعد عودته اليها فى الحـــدود التى تسمح بها القوانين واللوائح الخاصة بضم المدد ان استوفى الشروط المنصوص عليها فيها .

(طعن ٧٠٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/١٢/١٢)

قاعـــــدة رقم (١٥٦)

المبـــــدأ :

العاملون المدنيون بالدولة — التكليف — علاوة دورية — التكليف اداة استثنائية خاصة للتعيين فى الوظيفة العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن — المكلف يصبح موظفـــا عاما ملتزما باعباء الوظيفة مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — انتهـــاء الامر سواء خلال مدة التكليف أو بعدها بأن يصبح المكلف موظفا مستقرا فى

الوظيفة فان المدة التى قضاها فى التكليف لا تعتبر منبتة الصلة بالوظيفة العامة بل يعتبر الموظف خلالها شاغلا لوظيفة عامة واستمراره فى الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف أو خلالها يترتب عليه اعتبار خدمته غير منقطعة — الاعتداد بتاريخ التكليف لتحديد اقدميته وموعد العلاوة الدورية — العلاوة الدورية يحكمها القانون السارى حين حلول موعدها .

ملخص الفتـــوى :

أنه وان كان التعيين فى الوظائف العامة يتم فى الاحوال العـادية بالادوات المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المختلفة وان قرار التعيين وان كان هو المنشىء للمركز القانونى فى هذا الشأن وهو مركز تنظيمى عـام لا مركز تعاقدى ، وأن رضاء الموظف وان كان لا ينهض ركنا على انشـاء المركز المذكور ، الا أنه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر الموظف على قبول الوظيفة العامة ، الا أن للتكليف نطاقه القانونى الخاص به وهـو اداة استثنائية خاصة للتعيين فى الوظيفة العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هـذا الشأن ، فاذا ما تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز القانونى الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها فى حدود القانون وأصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من الموظفين .

ومتى تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى أداتها الاستثنائيـة الخاصة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح فـان المكلف يصبح موظفا عاما ملتزما بأعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف المحددة فى القانون فاذا ما انتهى به الامر سواء خلال مدة التكليف أو بعـد انتهائها الى أن أصـبح موظفا مستقرا فى الوظيفـة فان المدة التى قضاها فى التكليف لا تعتبر منبته الصلة بالوظيفة العامة أو مجرد خدمة عامة فى وظيفة بل يعتبر المكلف خلالها شاغلا لوظيفة عامة فان استمر فى الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف أو خلال هذه المـادة اعتبرت خدمته غير منقطعة فى الوظيفة (حكم المحكمة الادارية العليا بجلسة ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٩ فى الطعن رقم ٧٠٩ لسنة ٤ ق) .

ومن حيث انه بتطبيق الاصول المتقدمة على المهندسين المعروض أمرهم الذين كلفوا اعتبارا من ١٩٧٠/١٠/١ ، فانه يتعين الاعتداد بهذا التاريخ فى تحديد أقدميتهم فى الدرجات التى عينوا عليها فى تواريخ لاحقة ، وكذلك اتخاذه اساسا لتحديد موعد العلاوة الدورية المستحقة لهم ، ولا تثور فى هذا الخصوص مسألة تطبيق القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن ضم مدد الخدمة السابقة ما دام هؤلاء المهندسون قد استمروا فى نفس وظائفهم واعتبروا معينين من تاريخ التكليف .

ومن حيث أن منح العامل علاوته الدورية هو مركز قانونى يستمده من القانون مباشرة بمجرد توافر المدة اللازم انقضائها قبل استحقاق تلك العلاوة . وبغير اكتمال تلك المدة لا يكون هذا المركز قد توافر فى حق العامل بحيث لا يجوز منحه العلاوة الدورية . ومن ثم فانه اذا صدر قانون جديد بتغيير مواعيد استحقاق العلاوة الدورية قبل توافر المركز القانونى للعامل بالنسبة لاستحقاق علاوته الدورية فان هذا القانون يسرى عليه بحكم نفاذ أثره المباشر على المراكز التى لم تكتمل بعد حتى تاريخ العمل بذلك القانون ، بحيث يمنح العامل علاوته الدورية فى المواعيد المنصوص عليها فى ذلك القانون متى توافرت فى حقه شروط منح تلك العلاوة . ومرد ذلك كله أن العلاوة الدورية لا تصبح حقا مكتسبا للعامل الا بعد حلول ميعادها ومن ثم يحكمها القانون السارى حين حلول ميعادها .

ومن حيث انه ولئن كانت أقدمية المهندسين المعروضة حالاتهم ترتد الى تاريخ تكليفهم فى ١٩٧٠/١٠/١ ومن ثم فانها تقع فى ظل أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين ، الا أن العلاوة الدورية المستحقة لهم تقع فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين ومن ثم يتعين اعمال حكمه فيما يتعلق بالميعاد الذى حدده لمنح تلك العلاوة ، وتنص المادة ١٨ من هذا القانون على أن « يمنح العامل علاوة دورية طبقا للنظام المقرر بالجدول المرافق بحيث لا يجاوز الاجر نهاية مربوط المستوى وذلك فى المواعيد الآتية :

١ — فى أول يناير التالى لانقضاء سنة من :

(أ) تاريخ منح العلاوة السابقة ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمنى ، فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان أجرهم فى وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التى أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة . ففى هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة (٢) .

(ب) تاريخ صدور قرار الترقية .

٢ — فى أول يناير التالى لانقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لاول مرة .

وطبقا لهذا النص فان المهندسين المعروض أمرهم يستحقون علاوتهم الدورية فى ١٩٧٣/١/١ طبقا للاصل العام الوارد بالمادة المشار اليها بعد انقضاء سنتين من ١٩٧٠/١/١٠ وهو التاريخ الذى أرتدت اليه اقدميتهم فى الدرجات المعينين عليها وبمراعاة أول يناير .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المهندسين المعروضة حالتهم يستحقون علاواتهم الدورية فى أول يناير سنة ١٩٧٣ طبقا لنص المادة ١٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين .

(ملف ٣٠٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٣/٧)

ثانيـــا : التكليف كاداة للتعيين فى الوظيفة العامة :

(١) التكليف اداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة :

قاعـــــدة رقم (١٥٧)

المبـــــدا :

التكليف بعمل وظيفة عامة ــ اداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة ــ ينعكس ذلك على طبيعته وآثاره .

ملخص الحكـــــم :

انه ولئن كان التكليف ــ حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة ــ أداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة فاذا ما تم شغل المكلف للوظيفـــة العامة بمقتضى تلك الاداة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فـــى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن يصبح ملتزما بالقيام بأعبـــاء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف ــ لئن كان ذلك الا أن للتكليف نظامه القانونى الخاص به اذ هو مؤقت بطبيعته وينطوى على مساس بحرية المكلف فى العمل بالزامه بتأدية ما يكلف به من مهـــام وظيفية دون اعتداد برضائه وقبوله أو عدم قبوله للتكليف فان امتنع عن تأديتها استهدف للعقوبات المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

(طعن ٨٨٠ لسنة ٩ ق ــ جلسة ١٩٦٧/٥/١٣)

قاعـــــدة رقم (١٥٨)

المبـــــدا :

اعتبار التكليف اداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة ــ اثره .

ملخص الحكــــم :

ان التكليف أداة استثنائية خاصة للتعيين فى الوظائف العامة وفقــا لاحكام القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن فاذا تم شغل الوظيفـــة العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها فى الحدود التى نصت عليها القوانين المشـــار اليها واصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من الموظفين ٠

(طعن ١١٦ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٨/٢/١٧)

قاعـــــدة رقم (١٥٩)

المبـــدا :

اعتبار التكليف اداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة يستتبع الالتزام بالقيام بأعبائها وواجباتها والاستفادة من مزاياها — لا يمنع من تميزه بخصائص منها أنه مؤقت بطبيعته وينطوى على مساس بحرية المكلف فى العمل ٠

ملخص الحكــــم :

لئن كان التكليف — حسبما جرى علية قضاء هذه المحكمة — اداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة فاذا ما تم شغل المكلف للوظيفـــة العامة بمقتضى تلك الاداة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فـــى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن — يصبح ملتزما بالقيام بأعبـــاء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — لئن كـــان ذلك الا أن للتكليف نطاقه القانونى الخاص به اذ هو مؤقت بطبيعتـــــه وينطوى على مساس بحرية المكلف فى العمل بالزامه بتأدية ما يكلف بـــه من مهام وظيفية دون اعتداد برضائه وقبوله أو عدم قبوله للتكليف فان امتنع عن تأديتها استهدف للعقوبات المنصوص عليها فى القانون رقـــم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ والتى قد تصل الى الحبس لمدة ستة أشــــهر ٠

(طعن ١٢٦٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٨/١/٢٠)

(ب) التكليف والتعيين صنوان فى خصوص الاثر القانونى لشغل الوظيفة العــامة :

قاعـــــدة رقم (١٦٠)

المبـــــدا :

تفويض الوزير لاحد وكلاء الوزارة فى التعيين باحدى وظائف الكادر الفنى العالى ــ شمول مثل هذا التفويض لشغل الوظيفة العامة بطريـــق التكليف ــ اساس ذلك أن التكليف والتعيين صنوان فى خصوص الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة .

ملخص الحكـــــم :

اذا كان قرار التفويض لوزير التربية والتعليم قد فوض وكيل الوزارة فى التعيين فى وظائف الكادر الفنى العالى فان التكليف والتعيين صـــنوان فى خصوص الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة اذ متى تم شغل المكلف للوظيفة العامة يصبح شأنه شأن المعين فيها موظفا عاما ملتزما باعبـــاء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف ، ومن ثم فـــان القرار الادارى الصادر فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ من وكيـــل الوزارة للتعليم الفنى بتجديد تكليف المدعى عن المدة من ٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ الى ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ قرار صادر ممن يملكه .

(طعنى ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق ــ جلسة ١٩٦٣/١١/٩)

ثالثا ـ تسوية حالة المكلف المعين بمكافأة شاملة :

قاعـــــدة رقم (١٦١)

المبـــدأ :

القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تسوية حالات المكلفين المعينين بمكافآت شاملة قضى فى مادته الاولى بوضع هـؤلاء المكلفـين المعينـين بمكافآت شاملة على الدرجات المقررة لوظائفهم مع اعتبار اقدمياتهم فيها من تاريخ التكليف وتسوى حالة المكلف بافتراض ترقيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف بالعمل بهـا ـ المقصود بالزميل فى هذه الحالة هو الزميل المعين فى ذات التاريخ فى الجهة التى كلف بهـا أصلا وابتداء دون الجهات الاخرى التى قد تتابع تكليفه للعمل بها ـ اثر ذلك : عدم جواز الوقوف بترقية العامل فى هـــذه الحالة عند الترقيات التى نالها زملاؤه المعينون معه فى تاريخ التكليف فى جهة التكليف الاولى حتى تاريخ نقله منها ـ وجوب تسويته بزملائه فـى الجهة الاولى حتى ولو كان قد نقل منها .

ملخص الحكـــم :

ومن حيث أن القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تسوية حـــالات المكلفين المعينين بمكافآت شاملة قد جرت عبارة مداته الأولى كالآتى المكلفون المعينون بمكافاة شاملة الموجودون بالخدمة حاليا فى وحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها يوضعون على الدرجات أو الفئات المقررة لوظائفهم طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها وتعتبر أقدميتهم فيها من تاريخ التكليف وتسوى حالة المكلف بافتراض ترقيته الى درجة أو فئة أو اكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف للعمل بها ويتخذ تاريخ ترقية زميله أساسا لتحديد أقدميته فى هذه الحالة وبدرج مرتبه بالعلاوات الدورية التى كـــان يستحقها بافتراض وضعه على الدرجة أو الفئة من تاريخ تكليفه . وجاء بالمذكرة الايضاحية للقانون المذكور انه تحقيقا للمساواة بينهم (أى المكلفين المعينين بمكافاة شاملة) وبين زملائهم المعينين على درجات أو فئات ماليـــة

فقد رئى أن تجرى التسوية على أساس افتراض ترقية المكلف الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله فى الجهة التى كلف للعمل بها ويتساوى معه فى تاريخ الاقدمية المشار اليه ويتخذ تاريخ ترقية زميله أساسا لتحديد أقدميته فى هذه الحالة كما يدرج مرتبه بالعلاوات الدورية التى كان يستحقها بافتراض وضعه على الدرجة أو الفئة من تاريخ تكليفه .

ومن حيث أن مقتضى عبارة « تسوى حالة المكلف بافتراض ترقيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف للعمل بها الواردة ، فى المادة الاولى من القانون رم ٩ لسنة ١٩٦٩ هو أن تسوية حالة المكلف بمكافأة شاملة تكون بافتراض ترقيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف أصلا وابتداء للعمل فيها دون الجهات الاخرى التى قد يتابع تكليفه للعمل فيها ومما يؤيد هذا النظر ويؤكده ان المشرع وقد صرح فى المذكرة الايضاحية للقانون السالف الذكر بأنه استهدف بما أورده من أحكام فى هذا القانون المساواة بين المكلفين المعينين بمكافأة شاملة وبين زملائهم المعينين على درجات أو فئات مالية فى نفس التاريخ من الجهة المكلفين للعمل فيها ، فلا يكون من المستساغ القول بالوقوف بترقيات وعلاوات المكلفين المنتفعين بأحكام القانون عند الترقيات والعلاوات التى نالها زملاؤهم المعينين معهم فى تاريخ التكليف فى جهة التكليف الاولى حتى تاريخ نقلهم منها .

(طعن ٨٧٣ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٨)

رابعـــا — مد مدة التكليف :

قاعـــدة رقم (١٦٢)

المبـــدا :

انتهاء مدة التكليف — اظهار الادارة نيتها فى مد مدة التكليف اذا امتنع المكلف عن قبول التعيين — صحة القرار الصادر بالمد بعد انتهـــاء المدة بفترة وجيزة فى هذه الحالة .

ملخص الحكـــم :

اذا كانت الوزارة قد أظهرت نيتها قبل انتهاء مدة السنتين بالنســبة للمدعين وهما مهندسان مكلفان ليس مرة واحدة فحسب بل عدة مـــرات ، قد أظهرت نيتها فى امتداد خدمة المدعين ، وذلك بأن عرضت عليهما لذلـــك الامتداد وسيلة التعيين فى الدرجة السادسة بالكار الفنى العالى ، فانـــه من الواضح أن ذلك يعنى أنها كانت تفضل لو أن هذا الامتداد قد تـــم برضائهما . ولكن ذلك لا ينفى نيتها فى امتداد خدمة المدعين جبرا اذا امتنـــع عليها رضاء المدعين ، اذ هى تملك هذا الامتداد ، ومن ثم فانه لا تثريب عليها ان هى أصدرت قرارها المطعون فيه بعد انتهاء مدة السنتين بفترة وجيزة .

(طعنى ٢٥٤٥ لسنة ٦ ق ، ١٥٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/٢١)

خامسا : استدعاء او تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة :

---

(١) هل يحتفظ المستدعى او المكلف بالتطبيق لقانون التعبئة العامة ببدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته فى الجهة المستدعى او المكلف منها ؟ رأيان :

قاعـــدة رقم (١٦٣)

المبــدأ :

صدور التكليف استنادا الى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة المعدل بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ — اعتبار المكلف طبقا لهذا القانون فى حكم المعار أثناء مدة تكليفه — اثر ذلك عدم استحقاق المكلف طوال مدة تكليفه بدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته الاصلية .

ملخص الفتــوى :

متى كان التكليف قد صدر استنادا الى أحكام القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة معدلا بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ الذى تنص المادة ٢٣ منه على أن « يعامل من يكلف أو يستدعى طبقا لاحكام هذا القانون معاملة المجند وذلك بالنسبة الى تعيينه فى الحكومة أو مصالحها أو الهيئات العامة واعتباره فى حكم المعار أثناء مدة تكليفه واستدعائه » وهى التى جاءت صريحة فى اعتبار المكلف أو المستدعى وفقا لاحكام القانون المذكور ومعاملته على مقتضى هذا الوضع طوال فترة تكليفه أو استدعائه.

ومن حيث أنه سبق للجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع أن انتهت بجلساتها المنعقدة فى ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ و ٢٤ من اكتوبر سنة ١٩٦٢ و ٣ من يولية سنة ١٩٦٣ الى عدم استحقاق الموظف المعار لبدل طبيعة العمل المقرر له فى وظيفته الاصلية وذلك تأسيسا على أن شرط استحقاق بدل طبيعة العمل هو أن يكون الموظف شاغلا احدى الوظائف المقرر لها هذا البدل وقائما بعملها فعلا .

وتفريعا على ذلك ولما كان المكلف — حسبما تقدم — يأخذ حكم المعار ، فانه لا يستحق بدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته الاصلية بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ وهو الموصوف بأنه بدل تفرغ أو عيادة والذى لا يعدو ان يكون فى حقيقة تكييفه من بدلات طبيعة العمل التى تمنح بسبب طبيعة الوظيفة وظروفها ولدواعى العمل الذى تقتضيه وان اختلفت مسمياتها . ذلك ان البدلات التى تقرر لاغراض الوظيفة ، والتى يرتبط منحها بقيام الموظف فعلا بعمل الوظيفة المقررة لها هذه البدلات ، لا تستحق للموظف الذى لا يقوم بعملها فعلا بسبب كونه معارا للعمل فى وظيفة غيرها .

لذلك انتهى الرأى الى عدم احقية السيد الدكتور لبدل التفرغ موضوع البحث طوال مدة تكليفه بالقوات المسلحة .

(ملف ٧٣/٤/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٦/١)

قاعدة رقم (١٦٤)

المبدأ :

عاملون فى الوزارات والمصالح والهيئات الاقليمية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها — استدعاء هؤلاء العاملين أو تكليفهم بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة — لا يضارون منه — أساس ذلك من المادة ١٨ من هذا القانون — أثر ذلك : احتفاظ المستدعى او المكلف ببدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته فى الجهة المستدعى منها وتتحمل به هذه الجهة .

ملخص الفتوى :

لما كانت المادة ١٧ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة معدلة بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ تقضى بأن تؤدى الوزارات والمصالح والهيئات الاقليمية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها مرتبات وأجور موظفيها وعمالها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم أو ندبهم .

ولا تتحمل الجهات التى يستدعى أو يكلف أو يندب للعمل فيهــا هؤلاء الموظفون والمستخدمون والعمال سوى العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى المقررة لحاملى الرتبة الاصلية المعادلة للرتب الشرفيــة الممنوحة لهم .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١٧ لسنة ١٩٦٥ نص على تحويل ادارة مرفق مياه القاهرة الى شركة عامة عربية مقرها مدينـــة القاهرة وتتبع المؤسسة المصرية العامة لاعمال المرافق .

ولما كان المستدعى أو المكلف للمجهود الحربى طبقا لقانون التعبئة المشار اليه لا يجوز أن يضار بهذا التكليف ذلك أن المكلف من موظفى ومستخدمى وعمال الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة يمنح مرتبه او أجره من الجهة التى يكلف فيها ويكون هذا المرتب او الاجر طبقا للمادة ١٨ من القانون سالف الذكر مساويا لاحد المرتبين أو الاجرين الآتيين أيهما أكبر
(أ) مرتبه أو أجره الذى كان يتقاضاه من الجهة التى كان يعمل بها قبل تكليفه .
(ب) مرتب زميله المدنى أو العسكرى — على حسب صفة التكليف مدنية أو عسكرية — الحاصل على ذات مؤهله فى عام تخرجه أو اقرب عــام يليه والتحق منذ تخرجه بالعمل فى الجهة التى يؤدى فيها المكلف العمل بما فى ذلك العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى المقررة اذا كان التكليف بالصفة العسكرية — مما يؤكد هدف المشرع من عدم الاضرار بالمكلف سواء كان موظفا فى الحكومة أو فى القطاع العام أو فى غــير ذلــك .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أن راتــب من يستدعى من العاملين فى الوزارات والمصالح والهيئات الاقليمية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها طبقا للمادة ١٧ من القـــانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ المعدلة بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ يشمل بــدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته فى الجهة المستدعى منها وتتحمل هذه الجهة هــذا الراتب .

(فتوى ١٣٧٤ بتاريخ ١٩٦٦/١٢/٢١)

(ب) المكلفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيدون من اعفاء المرتب من ضريبتى الدفاع والامن القومى المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧١ :

قاعـــدة رقم (١٦٥)

المبـــدأ :

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ باعفاء مرتبات افراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها من ضريبتى الدفاع والامن القومى — سريان هـــذا الاعفاء بالنسبة الى المكلفين بخدمة القوات المسلحة طبقا لنص المادة (٢) من هذا القانون — يتعين تفسير التكليف فى هذا المجال فى اطار نظام التكليف الوارد فى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شان التعبئة العامة — التكليف بهذا المدلول يختلف عن نظام الزام عمال المرافق العامة بالاستمرار فى اداء اعمالهم طبقا لاحكام القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه — وجوه هذا الاختلاف — مقتضى ذلك ان العاملين الذين يلزمون بالاستمرار فى اداء اعمالهم لا يحق لهم الافادة من الاعفاءات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الاولى من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ باعفاء مرتبـــات افراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها من ضريبتى الدفاع والامـــن القومى تنص على أن « تعفى المرتبات وما فى حكمها والاجور والمكافآت والتعويضات التى تصرف لافراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بهـــا من ضريبة الدفاع المقررة بالقانون رقم ٢٧٧ لسنة ١٩٥٦ وضريبة الامـــن القومى المقررة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٧ المشار اليهما » وتنص المـــادة الثانية منه على أن « يسرى الاعفاء المنصوص عليه فى المـــادة (١) على المرتبات وما فى حكمها والاجور والمكافآت والتعويضات التى تصرف من الجهات المدنية للافراد المستبقين والمستدعين والاحتياط والمكلفين طـــوال مدة خدمتهم بالقوات المسلحة » وظاهر عبارة هذا النص ان المشرع اعفى المرتبات وما فى حكمها والاجور والمكافآت والتعويض التى تصرف لافراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها من ضريبتى الامن القومى والدفاع ؛ وان هذا الاعفاء يسرى كذلك على ما يصرف مما ذكر من الجهات المدنيـــة

للافراد المستبقين والمستدعين والاحتياط والمكلفين طوال مدة خدمتهم بالقوات المسلحة .

ومن حيث أنه بتاريخ ١٩٦٧/٦/٥ صدر قرار وزير الحربية رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦٧ ونص فى المادة الثانية منه على أن « يلزم عمال المرافق والمؤسسات والشركات التابعة لها الموضحة بالكشف المرفق بهذا القرار بالاستمرار فى أداء أعمالهم تحت مختلف ظروف المجهود الحربى » فان التساؤل يثور عن مدى اعتبار التزام عمال المرافق والمؤسسات والشركات التابعة لها الموضحة بالكشف المشار اليه بالاستمرار فى أداء أعمالهم تحت مختلف ظروف المجهود الحربى تكليفا بخدمة القوات المسلحة وافادتهم بالتالى من أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

ومن حيث أن بيان مدلول اصطلاح المكلفين الوارد فى المادة الثانية من ذلك القانون يقتضى تفسيره فى اطار نظام التكليف الوارد فى قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ .

ومن حيث أنه يبين من استقراء أحكام قانون التعبئة العامة أن ثمة وسائل أربع يمكن اتباعها — طبقا لهذا القانون — للاستعانة بخدمات الاشخاص فى حالة العمل بأحكامه وهى التكليف والاستدعاء والندب والالزام بالاستمرار فى أداء العمل ويجمعها كلها أنها وسائل لاجبار الافراد على أداء خدمات للدولة أثناء العمل بقانون التعبئة العامة ، وتختلف هذه الوسائل فيما بينها من حيث الجهة التى تتخذها والشخص الذى توجه اليه والآثار التى تترتب عليها .

ومن حيث انه بالنسبة لكل من نظام التكليف ونظام الالتزام بالاستمرار فى أداء العمل كوسيلتين لاداء الخدمات طبقا لما تقدم ، فان المستفاد من نصوص المواد ٢ ، ٨ ، ٩ ، ١١ ، ١٢ ، ١٧ أن ثمة وجوه اختلاف عديدة بينهما تجعل كل منهما نظاما متميزا عن الآخر بأحكامه وخصائصه ، فمن ناحية المصدر القانونى فان نظام الالزام بالاستمرار فى العمل مصدره الحكم المنصوص عليه فى البند ثانيا من المادة الثانية من قانون التعبئة العامة أما نظام التكليف المترتب على التعبئة العامة فمصدره المادتان ٨ ، ٩ من القانون المذكور ، ومن ناحية السلطة المختصة بتقدير كل منهما فان

الالزام بالاستمرار فى العمل يعتبر أثرا مترتبا بقوة القانون بمجرد تعيين مجلس الدفاع الوطنى المرافق العامة التى يلتزم عمالها بالاستمرار فى اداء العمل . فمتى صدر قرار مجلس الدفاع الوطنى بتعيين هذه المرافق التزم عمالها بحكم القانون بالاستمرار فى أداء أعمالها تحت اشراف وزير الحربية ، وما قرار وزير الحربية الذى يصدر بهذا الالزام سوى تنفيذ لحكم يقضى به القانون أصلا وباعتبار أن وزير الحربية هو السلطة المختصة بالاشراف على هؤلاء العاملين فى استمرارهم فى أداء أعمالهم ، أما نظام التكليف فهو يتطلب قرارا يصدر بتقريره مباشرة وهذا القرار أما أن يصدر من مجلس الدفاع الوطنى أو من رئيس الجمهورية او وزير الحربية فى الحدود الزمنية التى منح فيها هذا الاختصاص وفقا لحكم المادة ٩ من القانون المذكور .»

وفيما يتعلق بالاشخاص الذين ينصرف اليهم كل من النظامين فان نظام الالزام ينصرف الى جميع عمال المرافق العامة التى يعنيها مجلس الدفاع الوطنى بوصفهم هذا أيا كانت طبيعة أعمالهم ومهنهم اذ يلحظ فى ذلك مجرد تبعيتهم للمرفق ، أما نظام التكليف فى حكم المادة ٨ فانه ينصرف الى كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى أو من غير هذه الطوائف ممن يرى رئيس الجمهورية تكليفه اذا دعت الضرورة الى ذلك .

وبالنسبة الى مضمون كل منها فان مضمون نظام الالزام هو مجرد استمرار العمال فى أداء أعمالهم فى ذات المرافق العامة التى يعملون بها وذلك ضمانا لاستمرار هذه المرافق ذاتها تحت اشراف وزير الحربية وليوجه عملها الى الاغراض التى تخدم المجهود الحربى ، أما نظام التكليف فهو يقوم أساسا على تكليف الشخص بأداء العمل فى جهة أخرى غير الجهة التى يعمل فيها بقصد توجيه عمله — منظورا اليه كفرد وليس كعامل فى مرفق معين — لخدمة الجهة التى كلف للعمل بها ، وهذا مستفاد من نص المادتين ٨ ، ٩ من قانون التعبئة سالف الذكر ، ومستفاد كذلك وبوجه خاص من المادة ١٢ التى خولت المكلف حق المعارضة فى تكليفه بطلب يقدم الى الجهة المكلف بها ، والمادة ١٧ التى حملت الجهة التى يتبعها المكلف أصلا

بمرتبه أو أجره ولم تحمل الجهة المكلف بها الا بالعلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى المقررة لحاملى الرتب الاصلية المعادلة للرتب الشرفية الممنوحة لهم ، والمادة ٢٢ التى اعتبرت المكلف فى حكم المعار طـوال مدة تكليفه والاحتفاظ بوظيفته واعادته للعمل فيها .

وفيما يتعلق بالآثار التى تترتب على كل من النظامين فان قانـون التعبئة العامة رتب على التكليف آثارا عدة لم يرتبها على نظام الالزام ، من ذلك أنه يتعين أن يجتاز المكلف الكشف الطبى (المـادة ١١) وله حق المعارضة (المـادة ١٢) ويمنح من يكلف بالصفة العسكرية رتبة شرفيـة (المـادة ١٦) ويمنح العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى المقررة لحاملى الرتبة الاصلية المعادلة للرتبة الشرفية الممنوحة له (المـادة ١٧) .

ويتضح مما تقدم جميعه انه ولئن كان كل من نظام الالزام ونظـام التكليف يجمعهما جامع مشترك عام وهو الاجبار ، الا أن الاجبـار وفقـا لكل منهما يختلف من حيث أحكامه على الوجه الذى أسلفناه ، ولذلك استقل الاجبار وفقا لنظام الالزام عن الاجبار وفقا لنظام التكليف ، ومن‌ثم لا يتسنى انخراط مدلول الالزام فى مدلول التكليف الامر الذى يترتب عليه أن يقتصر مدلول التكليف بمقوماته القانونية الواردة فى هذا القانون دون ان ينسحب على غيره من النظم التى تستقل عنه بأحكامه ومنها نظام الالزام ، والقول بغير ذلك يجعل من كل النظم التى قررها قانون التعبئة العامة تكليفا لمجرد أنها تنطوى على اجبار الخاضعين لها وهو مالا يسوغ طالما أن للتكليف فى‌هذا القانون أحكامه الخاصة التى تفرق بينه وبين غيره من النظم الاخرى.

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على وقائع الحالة المعروضة فانه اذ اعتبر التكليف غير الالزام بالاستمرار فى أداء العمل ومستقلا عنه ، فان التزام العاملين بالمرافق الواردة بالجدول المرفق بقرار وزير الحربيـة رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه بالاستمرار فى أداء العمل لمختلف أعراض المجهود الحربى لا يعتبر تكليفاً بخدمة القوات المسلحة ولا يحق لهم بالتالى الافادة من الاعفاءات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم احقية العاملين المشار اليهم فى الافادة من أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

(فتوى ٦٦٧ فى ١٩٧٦/١١/٢٢)

سادســـــا : سريان قوانين المعاشات على المكلف :

قاعـــــدة رقم (١٦٦)

المبـــدأ :

سريان أحكام قوانين التامين والمعاشات أرقام ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على المكلفين شأنهم فى ذلك شأن الموظفين ــ خضـــوع مرتبـــات أو أجـــور أو مكافآت المكلفين لحكم الاستقطاع طبقـــا لأحكام تلك القـــوانين .

ملخص الفتـــوى :

ان المكلف يعتبر موظفا عاما يفيد من أحكام قوانين التأمين والمعاشات متى توافرت فيه الشروط المقررة بهذه القوانين ــ ذلك أنه يستفاد من استقراء نصوص القوانين الخاصة بالتكليف أن المكلف يلحق بوظيفـــــة عامة ، فيشغل هذه الوظيفة العامة متى صدر اليه أمر التكليف من الوزير المختص .

فأمر التكليف هو أداة استثنائية للالحاق بالوظيفة العامة دعا اليـــه ما لوحظ من انصراف الخريجين عن الوظائف العامة بالوزارات الحكومية المختلفة مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة ، مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومى بوجـــه عـــام ، ومن ثم فتصدر أوامر التكليف الى الخريجين لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى هؤلاء الخريجين .

هذا والاصل أن تكون مساهمة الشخص فى ادارة المرافق العامة عن طريق التعيين أساسا ، ويكون قرار اسناد الوظيفة عن طريـــق عمـــل فردى أو مجموعى يصدر من جانب السلطة العامة ، ويجب أن تقابلـــه موافقة من جانب صاحب الشأن . فالموظف العام يسهم فى ادارة المرافـــق العامة مساهمة ارادية يقبلها دون قسر أو ارغام .. هذا هو الاصل ، ولكن

اذا استحال الحصول على موافقة الموظف ، وكان الصالح العام يقضى اسهامه فى ادارة المرفق العام ، فانه لا يكون هناك مفر من أن تلجأ جهة الادارة الى اصدار أمر تكليف الى الشخص تلحقه فيه بالوظيفة العامة دون توقف على رضاه . ويلجىء جهة الادارة الى هذا الطريق الاستثنائى ما لوحظ — كما سلف القول — من انصراف الخريجين عن الوظائف العامة بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة ، وايثارهم العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة .

ورأت الجمعية العمومية أن التكليف والتعيين صنوان فى خصوص احداث الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة . فمتى شغل المكلف الوظيفة العامة يصبح شأنه شأن المعين فيها موظفا عاما ملتزما بأعباء الوظيفة مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف . ومتى كان ذلك ، وكان شأن المكلف شأن المعين فى الوظيفة العامة ،يلتزم بأعبائها ويستفيد من مزاياها طوال مدة تكليفه ، فلا يعود ثمة مجال للقول بعدم افادة المكلف من أحكام قوانين التأمين والمعاشات . وانما هو يفيد منها متى توافرت فيه شروط هذه الافادة بالنسبة الى غيره من الموظفين العموميين ، ولا ريب فى أن من اهم مزايا الوظيفة العامة الانتفاع بأحكام قوانين التأمين والمعاشات .

وفى ضوء ما تقدم — رأت الجمعية العمومية أن المكلف ابتداء يفيد من أحكام قوانين التأمين والمعاشات متى توافرت فيه الشروط المقرره للافادة من هذه القوانين والانتفاع بأحكامها ؛ شأنه فى ذلك شأن غيره من سائر الموظفين ويجرى على مرتبه أو أجره أو مكافأته حكم الاستقطاع ، فيؤدى عنها الاشتراكات المقررة ، ويستحق معاشا أو تأمينا أو مكافأة حسب الاحوال وبذات الشروط المقررة فى تلك القوانين بالنسبة الى الموظفين عامة .

وأوضحت الجمعية العمومية أنه ما دام المكلف يشغل وظيفة عامة ويتقاضى عنها مرتبا أو اجرا أو مكافأة . ويتوافر فى هذه الوظيفة العامة الشروط المطلوبة لافادة شاغلها من أحكام قوانين التأمين والمعاشات المتعاقبة ، فان المكلف يفيد من احكام هذه القوانين بذات الشروط والأوضاع

المقررة بالنسبة الى سائر الموظفين ودون تفريق فى المعاملة بين من شغل الوظيفة العامة بارادته واختياره . ومن شغلها بطريق التكليف الذى تلجأ اليه جهة الادارة عندما يتعذر عليها أن تجد كفايتها من الخريجين الذين يقبلون الاسهام فى ادارة المرافق العامة التى تقوم عليها بارادتهم واختيارهم والتكليف والتعيين صنوان فى أحداث الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة، غاية ما هناك انه حين يتعذر شغل الوظيفة العامة عن طريق التعيين (وهو الوسيلة العادية) تشغل الوظيفة العامة عن طريق التكليف . أى أن الخلاف محصور فقط فى أداة الالحاق بالوظيفة العامة ، أما ما عدا ذلك من أحكام فيتساوى فيه المعين والمكلف .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أن المكلف — شأنه شأن غيره من الموظفين المعينين فى خدمة الدولة — يفيد من أحكام قوانين التأمين والمعاشات بذات الشروط والاوضاع المقررة للموظفين عامة . ويجرى على مرتبه أو أجره أو مكافأته حكم الاستقطاع . دون تفريق فى هذا الخصوص بين المكلف والمعين .

(فتوى ٣٥٨ فى ١٩٦٤/٤/٢٠)

قاعدة رقم (١٦٧)

المبدأ :

القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة — سريان أحكامه على المكلفين بخدمة القوات المسلحة فى حدود الأحكام الخاصة بهم الواردة فى هذا القانون ، وبالتالى حساب مدد خدمتهم مضاعفة عند حساب المعاش أو المكافآت طبقا لأحكام هذا القانون — يتعين تفسير التكليف فى هذا المجال فى اطار نظام التكليف الوارد فى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة — التكليف بهذا المدلول لا ينسحب على التكليف الذى يصدره وزير الاسكان لشركات ومنشآت مقاولات القطاع العام لتنفيذ بعض المشروعات حتى ولو انصب على تنفيذ أعمال تتعلق بالمجهود الحربى — أساس ذلك — مقتضى ذلك انه لا يجوز حساب مدة خدمة العامل فى الشركة ابان تكليفها بهذه الاعمال مضاعفة عند حساب المعاش أو المكافاة — تطبيق .

ملخص الفتـــوى :

بتاريخ ١٩٦٧/٩/١٩ صدر قرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن تنفيذ أعمال خطة التنمية الاقتصادية بتكليف شركة المقاولات المصرية (مختار ابراهيم سابقا) بتنفيذ بعض الاعمال الخاصة بالقوات المسلحة .

ومن حيث ان المـــادة (١) من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة تنص على ان « تسرى أحكام هذا القانون على المنتفعين الآتين بعد الموجودين بالخدمـــة وقت العمل به والذين يعينون بعد العمل به ...... هـ — المكلفين بخدمـــة القوات المسلحة فى حدود الاحكام الخاصـــة بهم الواردة بهذا القانون .

و — العاملين المدنيين بالقوات المسلحة فى حدود الاحكام الخاصـــة بهم الواردة بهذا القانون » والمـــادة (٦) منه تنص على ان « تضاف الضمائم الآتية الى مدة الخدمة الحقيقية عند حساب المعاش أو المكافاة » .

(ا) مدة مساوية لمدة الخدمة فى زمن الحرب — وتحدد مدة الحرب بقرار من رئيس الجمهورية ويحدد وزير الحربية افراد القوات المســـلحة الذين يكونون قد اشتركوا فى الاعمال الحربية » والمـــادة ٧٢ منه تنص على أن « تسرى احكام المواد (٧٠ — ٧١ — ٧٢) على الافراد المكلفين بخدمة القوات المسلحة » كما تنص المادة ٧٤ من ذات القانون على ان « يعامل العاملون المدنيون الذين يعملون بالقوات المسلحة فى الظروف العادية من حيث المعاش او المكافاة طبقا لقوانين المعاشات الخاضعين لها فى جميع الاحوال ويعاملون من حيث الضمائم والمدد الاضافية المنصوص عليها بالمادتين ٦ ، ٧ معاملة الافراد الاحتياط والمكلفين .. » ومفاد ذلك أن العاملـــين المدنيين بالقوات المسلحة أو المكلفين بخدمتها الذين اشتركوا فى العمليات الحربية تحسب لهم مدد خدمتهم التى استغرقتها هذه العمليات مضاعفـــة عند حساب المعاش او المكافاة .

ومن حيث ان العاملين بالشركة المصرية للمقاولات الذين صدر فى شأنهم قرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه لا يعتبرون من العاملين المدنيين بالقوات المسلحة بحكم تبعيتهم للشركة المشار اليها .

ومن حيث أنه لا يجوز اعتبارهم كذلك مكلفين بخدمة القوات المسلحة وفقا لنص المادة ١ فقرة هـ من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ ، اذ أنه وان كان قرار التكليف رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ قد صدر تطبيقا للمادة (١) من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن تنفيذ أعمال خطة التنمية الاقتصادية التى تجيز لوزير الاسكان أن يكلف أيا من شركات أو منشآت المقاولات الداخلة فى القطاع العام بتنفيذ الاعمال اللازمة لخطة التنمية الاقتصادية ، الا أنه يتعين تفسيره فى اطار نظام التكليف الوارد فى قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ ، فالمادة ٨ من هذا القانون تنص على أنه « لمجلس الدفاع الوطنى أن يقرر تكليف كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة بالخدمة فى وزارة الحربية وادارتها وفروعها والمصالح والهيئات التابعة لها والقوات المسلحة والقيام بأى عمل من الأعمال المتعلقة بالجهود الحربى كما يقرر المجلس الاعلى حالات الاعفاء من التكليف » والمادة ٩ تنص على أنه « لرئيس الجمهورية أن يصدر أمرا بتكليف من تدعو الضرورة الى تكليفه من غير الطوائف التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى وفقا للمادة السابقة ، وذلك للقيام بعمل من الاعمال المتعلقة بالمجهود الحربى » كما تنص المادة ١١ من ذات القانون على توقيع الكشف الطبى على الاشخاص الذين يرى تجنيدهم أو تكليفهم — كما خولت المادة ١٢ لكل من صدر أمر بتكليفه المعارضة فيه ثم بينت المواد ١٤ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، احكام معاملة المكلفين ، والمستفاد مما تقدم أن التكليف يتطلب قرارا يصدر بتقريره مباشرة وهذا القرار أما أن يصدر من مجلس الدفاع الوطنى أو من رئيس الجمهورية أو وزير الحربية فى الحدود الزمنية التى منح فيها هذا الاختصاص طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٦٦ لسنة ١٩٦٦ . كما أن التكليف انما ينصرف الى كل أو بعض افراد الطوائف المهنية المختلفة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى أو من غير هذه الطوائف ممن يرى رئيس الجمهورية تكليفه اذا دعت

الضرورة الى ذلك ، وفضلا عما سلف ذكره فان التكليف يقوم أساسا على تكليف الشخص باداء العمل فى جهة أخرى غير الجهة التى يعمل فيها بقصد توجيه عمله — منظورا اليه كفرد وليس كعامل فى مرفق معين لخدمة الجهة التى كلف للعمل بها ، وأخيرا فانه يتعين أن يجتاز المكلف الكشف الطبى وله حق المعارضة فى التكليف كما يمنح من يكلف بالصفة العسكرية رتبة شرفية ويمنح العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى المتررة لحاملى الرتبة الاصلية المعادلة للرتبة الشرفية الممنوحة له » .

ومن حيث أن التكليف بالمدلول المقدم هو نظام له أسسه ومقوماته التى لا تنسحب على التكليف الذى يصدره وزير الاسكان لشركات ومنشآت مقاولات القطاع العام لتنفيذ بعض المشروعات حتى ولو أنصب على تنفيذ أعمال تتعلق بالمجهود الحربى — بحسبان أن التكليف وفقا لأحكام هذا القانون يختلف فى مصدره ومضمونه وآثاره عن التكليف الذى عناه قانون التعبئة والذى يحدد فى اطاره مدلول المكلفين الوارد بنص المادة ٧٢ من القانون ١٦' لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم فان طلب المهندس . . . . حساب المدة من ١٩٦٧/٩/١٩ الى ١٩٧٤/١٢/٢١ مضافة فى المعاش لقضائها فى خدمة الشركة المصرية للمقاولات أبان تكليفها بأعمال تتعلق بالمجهود الحربى تنفيذا لقرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه يكون والحالة هذه غير قائم على سند من القانون حقيقا بالرفض .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم أحقية المهندس . . . . . . فى حساب المدة المشار اليها مضاعفة فى المعاش .

(فتوى ٦٦٥ فى ١٩٧٦/١١/٢٢)

سابعا : حجية الحكم الجنائى الصـــادر ببراءة احـــد المكلفين من تهمـــة الامتناع عن التكليف :

قاعـــــدة رقم (١٦٨)

المبـــــدا :

حجية الحكم الجنائى الصادر ببراءة أحد المكلفين من تهمة الامتنـــاع عن تنفيذ قرار صادر بتكليفه ــ حجيته أمام كل من القضاء المدنى والقضاء الادارى ــ تطبيق حكم المـــادة ٤٠٦ من القانون المدنى بالنسبة للحجيـــة أمام القاضى المدنى ، وعدم تقيد القضاء الادارى بالحكم الجنائى الذى مس فى أسبابه شرعية تجديد التكليف اذ تقتصر حجيته على الجريمـــة دون غيرهـــا .

ملخص الحكـــــم :

نصت المـــادة ٤٠٦ من القانون المدنى على أنه « لا يرتبط القاضى المدنى بالحكم الجنائى الا فى الوقائع التى فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضروريا » ، ومفاد ذلك أن المحكمة المدنية تتقيد بما اثبتته المحكمـــة الجنائيـــة فى حكمها من وقائع دون أن تتقيد بالتكييف القانونى لهذه الوقائع فقد يختلف التكييف من الناحية المدنية عنه من الناحية الجنائية . وينبنى على ذلك ان حكم القاضى الجنائى بالبراءة أو الادانة ، لاسباب ترجع الى الوقائع بان اثبت أن الفعل المسند الى المتهم لم يحصل أو اثبت حصوله ، يقيد القاضى المدنى بثبوت الوقائع أو عدم ثبوتها على هذا النحو . أما اذا قام الحكم الجنائى بالبراءة على أسباب ترجع الى التكييف لم يتقيد القاضى المدنى بذلك ، كما لو قام الحكم الجنائى على ثبوت رابطة البنوة المانعـــة من توقيع العقاب فى جريمة السرقة لوجود نص يمنع من ذلك ، فلا يجوز الحكم الجنائى قوة الامر المقضى فى ثبوت هذه الرابطة الشرعية بصفة مطلقة

فى دعوى بنوة أو نفقة أو ارث مثلا اذ ولاية القضاء فى ذلك معقودة اصـــلا لجهة اختصاص معينة .. ولتلك الروابط أوضاعها واجراءاتها ومقوماتهـــا الخاصة بها أمام تلك الجهات • هذا ما ذهب اليه الفقه والقضاء فى المجال المدنى مع مراعاة أن القضاء المدنى والقضاء الجنائى فرعان يتبعان نظـــاما قضائيا واحدا يستقل عنه القضاء الادارى ، فمن باب أولى لا يتقيد القضاء الادارى بالحكم الجنائى الذى مس فى أسبابه شرعية تجديد التكليف فان هذا الحكم قضى بالبراءة فى جريمة التخلف عن تنفيذ التكليف وانبنى على ما فهمته المحكمة الجنائية من عدم جواز تجديد التكليف بحسب تأويلها •

(طعنى ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٩)

الفصـــل الثـــانى
تكليف المهندســـين

الفـــرع الاول
تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته

اولا : نظام تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدته :

قاعـــدة رقم (١٦٩)

المبـــدا :

نظم تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدته — مدة التكليف طبقـــا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سنتان قابلتان للتجديد ولا يغير من هذا كون المكلف معينا على درجة فى الميزانية وتعيين المكلف على درجـــة فى الميزانية لا يغنى عن استصدار أوامر تكليف جديدة اذا اريد امتداد مدة التكليف — صدور قرار وزارى باعفاء المهندس ، الذى تنتهى مدة تكليفـــه دون تجديد ، من العمل — قرار صحيح مطابق للقانون .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شـــأن اوامر التكليف للمهندسين على أن « تكون لجنة .. لترشح من واقـــع البيانات والاقرارات المقدمة أسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفها » .

وتنص المـــادة الثالثة على أن « يصدر الوزير المختص أو من ينيبه ، امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد » وتنص المـــادة الخامسة على أن « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسســـات

العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المـادة ١٠٧ من القانـون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانـت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » .

وظاهر من هذه النصوص أنه : يتعين التفرقـة بين طائفتـين من المهندسين . الطائفة الاولى : وهى طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنـة من بين خريجى كليات الهندسة للعمل فى الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بها ، ويصدر بتكليفهم قرار من الوزير المختص أو من ينيبه ، للعمل بالوزارات والهيئات لمـدة سنتين قابلتين للامتداد ، وهؤلاء يسرى فى شأنهم حكم المـادة الثالثة ، فيكون أمر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلتين للامتداد بحيث اذا لم يصـدر قرار صريح أو ضمنى بتجديده ، فان الامر يعتبر منتهيا بالنسبة اليهم .

والطائفة الثانية : وهى طائفة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بميزانية هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المـادة الخامسة سالفة الذكر ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسـباب المنصوص عليها فى المـادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما عدا الاستقالة .

ويمكن استخلاص هذه التفرقة بوضوح من المراحل التشريعية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ذلك انه لما زادت المشروعات الانتاجية فى البـلاد واقتضى الامر زيادة عدد المهندسين اللازمين لتنفيذ هذه المشروعات لوحظ أن عددا كبيرا من المهندسين فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة رغبوا فى التخلى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمـال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ويعوق سير الجهـاز الحكومى بوجه عام ، لهذا صدر أمر الحاكم العسكرى العام رقم ١٢٥ لسـنة

١٩٥٥ متضمنا جواز اصدار أوامر تكليف الى خريجى كليات الهندسة الذين ترشحهم لجنة من وكلاء الوزارات التى يعنيها الامر لمدة لا تجاوز سنتين ، ثم صدر أمر الحاكم العسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ داعيا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها من الامتناع عن تأدية الاعمال التى يعهد اليهم بها ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية أو لاسباب صحية يقرها القومسيون الطبى العام . ولما الغيت الاحكام العرفية بالقانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ وسقط السند القانونى لهذين الامرين صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية وتضمنت مواده على حد تعبير المذكرة الايضاحية الاحكام ذاتها التى نص عليها الامران العسكريان رقما ١٢٥ ، ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة ، ويستفاد من ذلك أن الموضوع كان ينظمه أمران عسكريان لكل منهما نطاق خاص لتطبيقه ، الأمر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بخريجى كليات الهندسة الذين يعينون فى وظائف الحكومة والهيئات العامة باداة استثنائية خاصة هى التكليف والأمر العسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بطائفة المهندسين من غير المكلفين تحظر عليهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم بالاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية . وقد جاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فوحد هذين الامرين وتناولت المادة الثالثة احكام الامر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ، كما رددت المادة الخامسة الاحكام التى تضمنها الامر العسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ، ومن ثم فان محل مجال أعمال كل منهما يظل مقصورا على نطاقه الخاص ، فتسرى أولاهما على المهندسين المكلفين ولو كانوا شاغلين لدرجات فى الميزانية وتسرى ثانيتهما على مهندسى الوزارات والمصالح والهيئات العامة من غير المكلفين .

وشغل الوظائف بأداة التكليف يختلف عن شغلها بطريق التعيين ذلك ان الاصل فى التعيين ان يتم بناء على رغبة صريحة من الموظف ويصدر بأداة التعيين العادية طبقا لقوانين التوظف فى حين أن شغل الوظائف بأوامر

التكليف يتم بأداة استثنائية جبرا عن الموظف ، ومن ثم حدد المشرع أجلا لشغل الوظائف بطريق التكليف وهو سنتان على أن يصدر أمر خاص بتجديد التكليف فى كل حالة على حدة فى ضوء حاجة الوزارات والمصالح العامة المختلفة الى المهندسين .

وبتطبيق المبادىء المتقدم ذكرها على حالة المهندس / . . . . يبين أن أمر تعيينه تم بأمر تكليف — اى ان شغله للوظيفة قد تم على غير ارادته واختياره ، يؤكد ذلك مبادرته الى اخطار مصلحة الكفاية الانتاجية بانتهاء مدة تكليفه ، ثم انقطاعه فعلا عن العمل بمجرد انتهاء هذه المدة ، ولا يغير من هذا النظرتعيينه على درجة بالميزانية ..

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السيد المهندس . . . . . يدخل فى طائفة المهندسين المكلفين الذين يسرى عليهم حكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه فيكون أمر تكليفه نافذا لمدة سنتين قابلتين للامتداد ، ولا يغير من ذلك تعيينه على درجة بالميزانية وانه ما دام لم يصدر قرار بتجديد تكليفه فان اخطاره الوزارة بانتهاء مدة تكليفه ثم انقطاعه عن العمل لا ينطوى على مخالفة لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه .

وانه يتعين تجديد تكليف المهندسين الذين عينوا على درجات بالميزانية بموجب أوامر تكليف صدرت اليهم استنادا الى الاحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن ما لم يبدوا رغباتهم فى اختيار العمل بوظائفهم .

وان قرار السيد / وزير الصناعة رقم ٤٠٤ لسنة ١٩٥٨ باعفاء المهندس المذكور من العمل بعد انتهاء سنتى التكليف وعدم صدور قرار بتجديد تكليفه ، قرار صحيح مطابق للقانون .

(فتوى ١٩١ فى ١٩٦١/٢/٢٧)

قاعـــــدة رقم (١٧٠)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر تكليف المهندسين — نصه فى المـــادة الخامسة على حظر استقالة مهندسى الوزارات والهيئـــات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها من غير المكلفين او تركهم العمل — صدور قرار بتعيين أحد المهندسين المكلفين بعد استيفاء مسوغات التعيين ومنها طلب الاستخدام — يترتب عليه تغيير وضعه من مهندس مكلف الى مهندس معين ويمتنع عليه ترك العمل طبقا للمادة الخامسة — ادعاء المهندس بأن التعيين تم دون رضاه غير جائز ما دام قد قدم طلبا بالاستخدام ولم يطعن على قرار التعيين فى الميعاد بفرض صحة ما ذهب اليه.

ملخص الفتـــــوى :

ان المـــادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — فى شـــأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية — تنص على ان « يصدر الوزير المختص أو من ينيبه أمر تكليف الى الخريجين الـــذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ، ويكون هذا الامر نافـــذا لمدة سنتين قابلة للامتداد » .

وتنص المـــادة الخامسة من القانون سالف الذكر على أن « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية اعمال وظائفهم ما لم تنتهى خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (المشار اليه) ، وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فانها تعتبـــر كأن لم تكن » .

وظاهر من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه — أن المشرع قد فرق بين طائفتين من المهندسين :

الطائفـــــة الاولى :

وهى طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنة المختصة من بين خريجى كليات الهندسة للعمل فى الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختلفـــــة

والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بها . ويصدر بتكليفهم قرارا من الوزير المختص أو من ينيبه للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلة للامتداد ، وهؤلاء يسرى فى شأنهم حكم المادة الثالثة ، فيكون أمر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد ، بحيث اذا لم يصدر قرار صريح أو ضمنى بتجديده ، فان الامر يعتبر منتهيا بالنسبة اليهم .

والطائفة الثانية :

هى طائفة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بميزانية هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات من الدرجة الثالثة فما دونها وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المادة الخامسة ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ، ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما عدا الاستقالة .

على أن الفصل بين هاتين الطائفتين من المهندسين ليس فصلا كاملا . بمعنى أنه يجوز أن يصدر قرار بتعيين المهندس المكلف بأداة التعيين العادية طبقا لاحكام قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ خلال فترة تكليفه . ويترتب على ذلك أن يتغير الوضع القانونى له ، فيصبح موظفا معينا بعد أن كان مكلفا ، وتتغير تبعا لذلك الاحكام التى تنظم هذا الوضع القانونى ، فيخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بعد أن كان يطبق فى شأنه حكم المادة الثالثة من هذا القانون .

وانه ولئن كان شغل الوظائف بأداة التكليف يختلف عن شغلها بطريق التعيين ، وان الاصل فى التعيين أنه يتم فى الاحوال العادية طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وبرضاء الموظف ، وذلك على خلاف التكليف الذى يعتبر أداة استثنائية خاصة للتعيين ويصدر جبرا عن المكلف دون توقف على رضائه . الا أنه يكفى لتوافر الرضاء — وهو ركن للتعيين — أن يستوفى المهندس مسوغات التعيين ومنها طلب الاستخدام — وأن يصدر قرار بتعيينه طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة

١٩٥١ ، دون البحث وراء النوايا والرغبات للوقوف على مدى توافر رضاء المهندس به وذلك لعدم امكان وضع معيار ثابت فى هذا الشأن .

وعلى ذلك فاذا كان المهندس — بعد أن أصدر قرار تكليفه — قد استوفى مسوغات تعيينه — ومنها طلب الاستخدام المشار اليه — وصدر بناء على ذلك قرار بتعيينه طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة ، فانه بذلك يتغير وضعه القانونى ، فينتهى وضعه كمكلف ويصبح موظفا معينا ، ومن ثم فانه يخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، فلا يجوز له الامتناع عن تأدية أعمال وظيفته ما لم تنته خدمته بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن ، ولا يحتاج الامر فى هذه الحالة الى صدور قرار بامتداد التكليف طبقا لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنه ١٩٥٦ نظرا لعدم خضوعه لحكم هذه المادة الاخيرة . وعلى ذلك فان المهندس المذكور — اذا ترك العمل بالحكومة عقب انتهاء سنتى التكليف — يكون قد خالف حكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر .

ولا يسوغ الاحتجاج بما ورد فى طلب الاستخدام المقدم من المهندس المذكور — من أن الوظيفة التى يرغب التعيين فيها هى أنه مكلف للعمل بالحكومة اذ أن هذه العبارة الاخيرة لا تفيد بذاتها اتجاه ارادته انما يقوم أصلا رغبة فى التعيين ، ولو كان هذا المهندس لا يرغب فى التعيين لما تقدم بهذا الطلب ، أما وقد تقدم به — ضمن مسوغات التعيين الاخرى فانه يفيد بذاته رغبته فى التعيين ورضائه به .

كما لا يسوغ الاحتجاج بما قرره المهندس المذكور فى التحقيق الذى أجرته معه نيابة روض الفرج — من أن التعيين قد تم على غير ارادته اذ أن هذا القول قد جاء فى معرض التحقيق معه بسبب تركه العمل فى الحكومة مخالفا بذلك قانون التكليف ، ومن ثم فانه يكون قد جاء للتنصل من مسئولية تركه العمل ، وتخلصا مما يترتب على ذلك من الجزاءات الجنائية . كما وانه لا يمكن التعويل على هذا القول اللاحق لتركه العمل

للوقوف على نيته وقت أن استوفى مسوغات تعيينه — ومنها طلب الاستخدام — وحين صدر قرار التعيين .

هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فانه بفرض أن قرار التعيين — سالف الذكر — كان قد صدر على غير رغبة المهندس المذكور وبدون رضائه ، مما قد يجعل هذا القرار مشوبا بعيب فى سببه . وبالتالى يجعله باطلا ، فقد كان من المتعين على المهندس المذكور ان يطلب سحبه أو يطعن بالغائه خلال المواعيد المقررة لذلك قانونا ، أما وقد فوت على نفسه هذا السبيل ، فقد تحصن ذلك القرار وأصبح بمنأى من السحب أو الالغاء ، ولا يجوز لهذا المهندس — بعد ذلك — أن يناقش مدى صحة هذا القرار ، وكونه قد صدر برغبته ورضائه أو صدر دون ذلك .

وتجدر الاشارة الى أن وضع هذا المهندس يختلف عن وضع المهندس الذى سبق أن صدرت فى شأنه فتوى من الجمعية العمومية . ذلك أنه بالنسبة الى المهندس الاول فقد صدر قرار وزارى بتكليفه واستوفى مسوغات تعيينه . ثم صدر بعد ذلك قرار تعيينه بالدرجة السادسة الفنية العالية لمدة سنة تحت الاختبار طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة اعتبارا من تاريخ هذا القرار الاخير . ومن ثم فان القرار الصادر بتعيينه قرار آخر مستقل عن القرار الصادر بتكليفه وان كان قد صدر خلال مدة التكليف — ويتغير به الوضع القانونى لهذا المهندس ، فيصبح موظفا معينا بعد أن كان مكلفا . أما بالنسبة الى المهندس السابق صدور فتوى بشأنه فان القرار الصادر بتعيينه فى مركز التنظيم والتدريب بقليوب كان — فى حقيقته — قرارا تنفيذيا لامر التكليف الصادر استنادا الى الامر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ، ولم يكن قد استوفى بعد مسوغات تعيينه ، كما وانه لم يصدر بعد ذلك قرارا بتعيينه طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولذلك فقد انتهت الجمعية العمومية — فى خصوصه — الى أن شغله للوظيفة كان بدائرة تكليف وليس بأداة تعيين ، واعتبرته مكلفا وليس معينا . واعملت فى شأنه نص المادة الثالثة من القانون رم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ دون نص المادة الخامسة .

(فتوى ٦٨٦ فى ١٩٦٢/١٠/٢٢)

قاعـــدة رقم (١٧١)

المبــــدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسـين خريجى الجامعات المصرية ـ ترشيح اللجنة المختصة طبقا لهذا القانـون لبعض خريجى كلية الهندسة لشغل وظائف معيدين بهذه الكلية قرار مديـر الجامعة بالموافقة على هذا الترشيح هو فى حقيقته أمر تكليف ـ اثر هـذا : اعتبارهم مكلفين من تاريخ صدور هذا القرار .

ملخص الفتـــوى :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية ـ قضى فى مادته الاولى بأنه على كل مصرى من خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية أن يقدم خـلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان النهائى الى اللجنة المنصوص عليها فى المـادة الثانية من هذا القانون اقرارا باسمه وعنوانه والقسـم الهندسى الذى تخصص فيه . كما الزم مسجلى هذه الكليات بأن يقدموا للجنة المذكورة خلال الميعاد المتقدم بيانا بأسماء الخريجين وعناوينهم والقسم الهندسى الذى تخصص فيه كل منهم وتقديره العام فى النجاح . وقضـت المـادة الثانية من هـذا القانون بتكوين لجنة الترشيح من واقع البيانات والاقرارات المقدمة بأسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفـة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفها . ونصت المـادة الثالثة من القانون المذكور على أن يصدر الوزير المختص أو من ينيبه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها . ويكـون الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد .

ويبين من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر ان هناك اجراءين يتخذان فى خصوص تكليف المهندسين، الاول اجراء تمهيـدى يتعلق بترشيح هؤلاء المهندسين فى الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة ، وتقوم بهذا الاجراء اللجنة المنصوص عليها فى المـادة الثانية من القانون المذكور . أما الاجراء الثانى فهو صدور أمر تكليف المهندسين الذين

رشحتهم اللجنة المذكورة للعمل فى الوظائف التى عينتها ، ويقوم بهذا الاجراء الوزير المختص أو من ينيبه . واعتبارا من صدور أمر التكليف يعتبر المهندسين المذكورين مكلفين .

ولما كانت اللجنة سالفة الذكر قد رشحت بعض خريجى كليات الهندسة لشغل وظائف معيدين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس بتاريخ ١٩٥٩/٩/٨ ، وبتاريخ ١٩٥٩/٩/١٩ وافق مجلس كلية الهندسة على ترشيح هؤلاء المهندسين معيدين بها . وفى ١٩٥٩/١٠/٢٤ وافق السيد مدير جامعة عين شمس على الترشيح . ومن ثم فان القرار الصادر من السيد مدير الجامعة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ فى هذا الخصوص . لا يعتبر موافقة على الترشيح فحسب ، وانما يعتبر فى حقيقته أمر تكليف ، أصدره السيد مدير الجامعة بماله من سلطة الوزير المختص فى هذا الشأن — طبقا لنص المادة ٢١ من قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — وتطبيقا لحكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ولا يسوغ القول بأن القرار المشار اليه انما يعتبر موافقة على الترشيح دون أن يقصد به التكليف ، ذلك أن الترشيح هو من اختصاص اللجنة المشار اليها فى المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، أما التكليف فهو من اختصاص الوزير المختص — وهو فى هذه الحالة مدير الجامعة ولما كانت اللجنة المذكورة قد باشرت اختصاصها فى ترشيح المهندسين المذكورين لشغل وظائف معيدين ، فان القرار الذى أصدره السيد مدير الجامعة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ يعتبر مباشرة منه لاختصاصه فى التكليف .

لذلك فان القرار الصادر من مدير جامعة عين شمس بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ بالموافقة على ترشيح المهندسين المذكورين لشغل وظائف معيدين بكلية الهندسة انما يعتبر أمرا بتكليف هؤلاء المهندسين للعمل فى وظائف المعيدين المشار اليها .

ومن ثم فانهم يعتبرون مكلفين اعتبارا من التاريخ سالف الذكر .

(فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعـــــدة رقم (١٧٢)

المبـــدأ :

أوامر تكليف المهندسين — تعارضها مع قرارات ادارية تصدر بتعيين نفس الاشخاص فى جهات عامة أخرى — ليس من شأن هذه القرارات اهدار تلك الاوامر — انعدام أثر قرارات التعيين وعدم الاعتداد بها فى هذه الحالة .

ملخص الفتـــوى :

قررت اللجنة المشكلة من وكلاء بعض الوزارات طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين خريجى الجامعات المصرية . بتاريخ ١١ من سبتمبر سنة ١٩٥٧ ترشيح المهندس . . . . . . للعمل فى وزارة الصناعة ومصالحها . وقبل أن يصدر قرار تكليفه من وزير الصناعة . عين فى الهيئة العامة للمصانع الحربية بمكافأة شهرية ، ثـــم صدر قرار من وكيل وزارة الحربية لشئون المصانع بتاريخ ٥ من ينايـــر سنة ١٩٥٨ بتعيينه فى الدرجة السادسة بالكادر الفنى العالى بهذه الهيئـــة لمدة سنة تحت الاختبار . وبتاريخ ٣ من مايو سنة ١٩٥٨ صدر قـــرار من وزير الصناعة بتكليفه بالعمل فى مصلحة الرقابة الصناعية لمدة سنتين قابلة للامتداد ، وقد انقطع المهندس المذكور عن العمل فى الهيئة العامة للمصانع الحربية منذ هذا التاريخ الاخير بالهيئة العامة للبترول فطلبت هذه الهيئة الاخيرة من وزير الصناعة تعديل أمر التكليف بما يجعله معينا بها بدلا من مصلحة الرقابة الصناعية ، ولما استطلعت الوزارة رأى ادارة الفتـــوى والتشريع المختصة فى هذا الطلب ، افادتها الادارة بعدم اختصاص وزارة الصناعة فـــى تعديل أمر التكليف ، لان المهندس سالف الذكر لا يزال تابعـــا للهيئة العامة للمصانع الحربية .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة يوم ٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ فاستبان لها من تقصى التشريعات المنظمة لاوامر تكليف المهندسين انه على أثـــر زيادة المشروعات الانتاجية فى الاقليم المصرى فى السنين الاخيرة أعرض كثير

من المهندسين عن العمل فى الحكومة والمؤسسات العامة وآثروا عليه العمل فى المؤسسات الخاصة ، وكان من شأن ذلك تعريض المشروعات التى تتولاها الحكومة والمؤسسات العامة لعدم انتظام سيرها واطراده ، وعلاجا لهذا الحال اصدر الحاكم العسكرى العام فى ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٥٥ — الامر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ بالزام خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية بأن يتقدموا عب تخرجهم اقرارات تتضمن اسماءهم وعناوينهم والاقسام الهندسية التى تخرجوا فيها ، وتفحص هذه الاقرارات لجنة تشكل من وكلاء بعض الوزارات لترشيح أسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة الى تعيينهم فى وظائفها ثم يصدر الحاكم العسكرى أو من ينيبه أمر تكليف الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون أمر التكليف نافذا لمدة سنتين ، ونص هذا الامر على عقوبة لمن يخالف أحكامه ، وفى ٩ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ اصدر الحاكم العسكرى العام الامر العسكرى رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ بحظر امتناع مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها عن العمل ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة ما لم تنته مدة خدمتهم ببلوغ السن أو لاسباب صحية يقررها القومسيون الطبى العام . ونص هذا الامر ايضا على عقوبة لمن يخالف أحكامه . ولما ألغى قانون الاحكام العسكرية فقد هذان الامران أساسهما القانونى ولكن استمرار الاعتبارات التى كانت سببا فى صدورهما استلزمت استصدار القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين خريجى الجامعات المصرية الذى ضم بين دفتيه ذات الاحكام التى كان يتضمنها الامران المشار اليهما بعد ادخال تعديلات بسيطة .

ومفاد ما تقدم ان ثمت اعتبارات تتعلق بالصالح العام قد استلزمت توفير المهندسين للمشروعات الهندسية التى تتولاها الحكومة والهيئات العامة بعد أن اعرضوا عنها مؤثرين العمل بالمؤسسات الخاصة ، وقد اتخذ المشرع لتحقيق هذا الغرض سبيلين — أولهما ، تكليف المهندسين المتخرجين حديثا بالعمل فى الحكومة والمؤسسات العامة — وثانيهما ، نهى من كان

معينا منهم من قبل (حتى الدرجة الثالثة) عن الامتناع عن العمل فى هـذه الجهـات .

ولئن كان نهى المشرع للمهندسين المعينين فعلا فى خدمة الحكومـة والمؤسسات العامة عن الامتناع عن العمل يحول بذاته دون تسرب المهندسين الى غير هذه الجهات فيحقق غرض المشرع من هذه الوسيلة ، الا أن وسيلة التكليف لا تحقق الغرض منها ، اذا ترك الامر لمحض رغبة المتخرجين حديثا فيلتحقوا بطريقة أو بأخرى وفق رغبتهم بجهات غير الجهة التى يرشحـون للعمل فيها ولو كانت جهات عامة . ومن ثم فانه يتعين — لكى تحقق هـذه الوسيلة هدفها — عدم الاعتداد بالقرارات التى تصدر بتعيينهم فى تلك الجهات واعتبارها معدومة الاثر لتعارضها مع أهداف القانون المشار اليـه تعارضا يهدر حكمته ويفوت تحقيق المصلحة العامة التى تغياها المشرع من ورائه .

وعلى مقتضى ما تقدم يكون القرار الصادر من وكيل وزارة الحربيـة بتعيين المهندس فى الهيئة العامة للمصانع الحربية رغم سبق ترشيحه للعمل فى وزارة الصناعة بقرار من اللجنة المختصة تطبيقا للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، يكون هذا القرار معدوم الاثر ويكون القرار الصادر من وزيـر الصناعة بتكليفه بالعمل فى مصلحة الرقابة الصناعية أثر ترشيحه للعمل فى وزارة الصناعة بالقرار المشار اليه الصادر من اللجنة المختصة قـرارا صحيحا مطابقا للقانون .

أما فيما يتعلق بتعديل أمر التكليف الى الهيئة العامة للبترول بدلا من مصلحة الرقابة الصناعية ، فانه يبين من الاطلاع على قرار اللجنة المختصة أنها رشحت المهندس المذكور للعمل فى وزارة الصناعة ومصالحها .. ولمـا كانت الهيئة العامة للبترول مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة عن شخصية الدولة وذات ميزانية مستقلة أى أنها لا تعتبر مصلحة من المصالح العامة التابعة لوزارة الصناعة بوصفها فروعا اداريا لهذه الوزارة فمن ثم لا يجوز تعديل أمر التكليف الى العمل بهذه الهيئة .

(فتوى ٩٨٠ فى ١٩٦٠/١١/١٧)

ثانيا : أمر التكليف يصدر من الوزير المختص أو ممن يفوضه فى اصداره :

قاعـــــدة رقم (١٧٣)

المبـــــدأ :

مفاد نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية أن اللجنة المنصوص عليها فى المـــادة الثانية منه تقوم بترشـــيح المهندسين الذين تدعو الحاجة الى الحاقهم بالوزارات أو الهيئات العـــامة أو المؤسسات العامة ثم يتلو ذلك صـــدور أمر التكليف من الوزير المختص أو من ينيبه فى ذلك ــ المقصود بالانابة هو التفويض الذى يصدر من الوزير المختص الى من يرى تفويضه فى اصدار أوامر التكليف سواء بالنسبة الى الوزارات أو الهيئات العامـــة او المؤسسات العامة ــ التفويض هو استثناء من الأصل العام فيجب أن يكون صريحا واضحا ولا يجوز افتراضه ضمنا ــ اساس ذلك أن المـــادة الثالثة من القانون المشار اليه ناطت بالوزير المختص اساسا اصدار أوامر التكليف ثم اجازت به أن يفوض غيره فى اصدارها .

ملخص الحكـــم :

انه بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شـــأن أوامر التكليف للمهندسين المصريـــين خريجـــى الجامعـــات المصرية يبين أن المـــادة (١) من القـــانون المذكور قد أوجبت على كل مصرى من خريجى كليات الهندسـة فى الجامعات المصرية أن يتقـــدم خلال أسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان النهائى الى اللجنة المنصوص عليها فى المـــادة (٢) اقرارا باســـمه وعنوانه والقســـم الهندسى الذى تخصص فيـــه ، ونصت المـــادة (٢) على أن تكون لجنة من وكلاء وزارات الأشـــغال العمومية

والمواصلات والصناعة والشئون البلدية والقروية لترشيح من واقع البيانات والاقرارات المقدمة اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفهم ، ونصت المادة (٣) على ان يصدر الوزير المختص او من ينيبه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد . ومفاد هذه النصوص أن اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٢) تقوم بترشيح المهندسين الذين ندعوا الحاجة الى الحاقهم بالوزارات أو الهيئات العامة والمؤسسات ثم يتلو ذلك صدور أمر التكليف المختص أو من ينيبه فى ذلك ، والمقصود هنا بالانابة هو التفويض الذى يصدر من الوزير المختص الى من يرى تفويضه فى اصدار أوامر التكليف سواء بالنسبة الى الوزارات أو الهيئات العامة والمؤسسات العامة ، فاذا لم يصدر من الوزير المختص تفويض صريح فى اصدار اوامر وجب أن يقوم هو نفسه باصدارها وذلك اعمالا لصريح نص المادة (٣) من القانون التى ناطت اصدار أوامر التكليف أساسا بالوزير المختص ثم اجازت له أن يفوض غيره فى اصدارها ، والأصل أن يباشر صاحب الاختصاص بنفسه السلطات المخولة له قانونا ، ما لم ير لاعتبارات معينة أن يفوض غيره فى مباشرتها ، وفى هذه الحالة فان التفويض — وهو استثناء من الأصل العام — يجب أن يكون صريحا واضحا ولا يجوز افتراضه ضمنا .

(طعن ٦١٦ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/١)

ثالثا : تجديد التكليف ليس بلازم أن يقتصر على مدة واحدة :

قاعـــــدة رقم (١٧٤)

المبــــدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بتكليف الخريجين الجدد من المهندسين لمدة سنتين قابلة للامتداد ــ تجديد التكليف لا يقتصر على مدة واحدة .

ملخص الحكـــــم :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد قضى بأن يصدر الوزير المختص أمر تكليف الى الخريجين الجدد من المهندسين لمدة سنتين قابلة للامتداد .. وقد جاءت عبارة « قابلة للامتداد » بصفة عامة مطلقة بحيث يفهم منها أن التجديد يكون بحسب تقدير جهة الادارة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ويمتد بصفة عامة دون قصره على مدة واحدة لأن الأصل ان المطلق يجرى اطلاقه ما لم يقيد بنص صريح .. والقول بغير ذلك هو تخصيص بغير مخصص يأباه منطق الأشـــياء وطبيعة الأمور . ويؤكد هـــذا النظر القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٥٨ الذى جعل تكليـــف المهندســـين المعيـــين بأحكامه لمدة سنتين قابلتين للامتداد لمدد أخرى ــ وحكمة الامتداد المتكررة قائمة بدورها فى حق المهندسين الخاضعين لأحكام القـــانون رقم ٢٩٦ لســـنة ١٩٥٦ .. كما أن القانون رقم ٧٤ لســـنة ١٩٦٤ ــ جعل تكليف المهندسين الخاضعين لأحكامه لمـــدة سنتين قابلتين للامتداد مدد اخرى مماثلة .

(طعن ١٠٥٧ لسنة ١٠ ق ــ جلسة ١٩٦٨/١/٦)

رابعا : التزام المهندس بأداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة التجنيد :

قاعـــــدة رقم (١٧٥)

المبـــــدأ :

المـــادة ٣ من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين معدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ ـ تحديدها التكليف بمدة سنتين قابلة للامتداد مددا أخرى مماثلة ـ لا يعفى من التكليف أو يجبه أو ينقص مدته قيام المكلف باداء الخدمة العسكرية طبقا للقانون رقم ٥٠٥ لســـنة ١٩٥٥ ـ أساس ذلك اختلاف مجال كل من التكليف والتجنيد ـ مثال بالنسبة الى صـــدور قرار بتكليف مهندس يقوم فعلا بأداء الخدمة العسكرية ـ التزامه بأداء مدة التكليف كاملة عقب انتهـــاء مدة التجنيد .

ملخص الفتـــوى :

يبين من تقصى التشريعات لأوامر تكليف المهندسين أنها تقوم على تجنيد هـــذه الفئة للخدمة العامة فى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها لمدد زمنية معينة حددتها المـــادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لســـنة ١٩٥٦ فى شـــأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية معدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ بمدة سنتين قابلة للامتداد مددا أخرى مماثلة ، اذ نصت على أن « يصدر الوزير المختص أو من ينديه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هـــذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا أخرى مماثلة » .

وقد استهدف هـــذا التكليف تحقيق ما أفصحت عنه المذكرة الايضاحية لهذا القانون الأخير من « مواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين الجدد » . كأثر من آثار زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة مطردة واحتياج الدولة الى حشد اكبر قدر من القـــوى العاملة والكفايات الفنية والعملية والهندسية لتنفيذ هـــذه المشروعات .

ولم تتضمن النصوص الخاصـــة بالتكليف اى سبب للاعفاء منه أو الانقاص من مدته كما أنه ليس فى نصوص القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية ما يمكن أن يؤخذ منه اعتبار الخدمة العسكرية والوطنية بديلا عن التكليف الذى كان مفروضا على المهندسين وقت صدور هـــذا القانون الأخير بموجب الأمر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ذلك ان لكل من قانون الخدمة العسكرية والوطنية وقانون تكليف المهندسين مجاله المستقل عن مجال القانون الآخر بالنسبة الى نوع الخدمة التى يفرضها . فالتجنيد لأداء الخدمة العسكرية هو فرض لازم على كل مواطن قادر على أداء ضريبة الدم ، أما تكليف المهندسين للخدمة العامة فهو فرض واجب على فئة من المواطنين قادرة على أداء ضريبة العلم ، ولا يجب احدهما الآخر أو يغنى عنه أو يعطل اثره فاذا اجتمعت فى المواطن الشروط الواجب توفرها فيمن يلزم بأداء الضريبتين معا ، وجب عليه اداؤهما كلتيهما دون مقاصة بينهما عند اتحاد المدة أو تداخلها ، والا لفات الغرض منهما ، مع مراعاة أن تحديد مدة التكليف بسنتين انما قصد به الانتفاع فعلا بمجهود المهندس جبرا عنه هذه المدة كاملة ، بغير مفارقـــة فـــى الوضـــع بـــين مهندس وآخر .

وترتيبا على ما تقدم فان السيد المهندس المعروضة حالته ، اذ صدر قرار تكليفه فى ٢٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٢ لمدة سنتين ، وقد كان مجندا بالقوات المسلحة اعتبارا من ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٦١ ، فان تجنيده هذا لا يجب تكليفه الذى لا ينتهى الا بانتهـــاء سنتين من تاريخ تسلمه العمل بوزارة الاسكان والمرافق ولمـــا كان قد تسلم هـــذا العمل فى أول سبتمبر سنة ١٩٦٣ تنفيذا لقرار التكليف . فان مدة تكليفه لا تنتهى الا فى ٣١ من اغسطس سنة ١٩٦٥ . واذ صدر قرار مد تكليفه سنتين آخريين فى ١٧ من مايو سنة ١٩٦٥ . أى قبل انتهاء مدة التكليف الأولى ، فان هـــذا القرار يكون سليما مطابقا للقانون وواجب النفاذ .

(ملف ١٢٨/٦/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٩/٧)

خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف :

قاعـــدة رقم (١٧٦)

المبـــدأ :

طلب الاستقالة المقدم من المهندسين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شـأن أوامر تكليف المهندسين — لا ينتج أثره حتى ولو لم تفصل فيه الجهة الادارية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه — حظر الاسـتقالة المقرر بموجب المـادة الخامسة من القانون المذكور — يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه دون جهة الادارة التى يبقى لها الحق فى قبول الاسـتقالة أو رفضها وفقا لمـا تراه محققا للصالح العـام — اساس ذلك من نص المـادة الثانية من القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ملخص الفتـــوى :

ان مؤدى نصوص المـواد ٧٩ من قانون نظام العـاملين المدنيين بالدولة الصـادر بالقانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ والخامسة والخامسة مكررا من القانون رقم ٢٩٦ لسـنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين ان طلب الاستقالة المقدم من مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ والدرجة الرابعة وفقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ لا ينتج أثره حتى ولو لم تفصل الجهة الادارية المختصة فى هـذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ولا يعتبر سكوت الجهة الادارية المدة المشار اليها دون الفصل فى طلب الاستقالة قبولا لها — وان الحظر المشار اليه فى المـادة الخامسة من القانون سـالف الذكر انما يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه دون جهة الادارة التى سيبقى حقها فى قبول الاستقالة او رفضها وفقا لما تراه محققا للصالح العام وذلك ان مقتضى حكم المـادة الثانية من القانون ٧٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه جواز قبول الجهة الادارية لاستقالـة المهندس المكلف وفقا لمـا تراه محققا للصالح العام .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أن حظر استقالة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة المنصوص عليه فى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه المعدل بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — انما يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه ولا يقيد جهة الادارة فى قبول الاستقالة صراحة أو رفضها ، ولا يعتبر مضى ميعاد الثلاثين يوما على تقديم الاستقالة قبولا منها لها .

(فتوى ١٠٤٤ فى ١٢/١١/١٩٦٦)

قاعدة رقم (١٧٧)

المبدأ :

المادة الخامسة مكررا من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — نصها على حظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس بأية جهة كانت حكومية أو غير حكومية ولو بصفة عارضة بأجر أو بغير أجر ، ما لم يقدم ما يثبت عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالته على حسب الأحوال — اعتبار مخالفة هذا الحكم جريمة جنائية طبقا لنص المادة السادسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ معدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليها — أثر ذلك : عدم سريان هذا الحكم الا من تاريخ نفاذ القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

لما كان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ قد أضاف بالمادة الثانية منه الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية مادة جديدة برقم ٥ مكررا تنص على أن : « يحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس من الخاضعين لأحكام هذا القانون يعمل فى الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الأفراد أو فى أية جهة أخرى سواء أكانت حكومية أم غير حكومية ولو كان ذلك بصفة عارضة أو على سبيل الاستشارة وسواء كان ذلك بأجر أو بغير أجر ما لم يقدم ما يثبت

عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف او انتهائه دون تجديد او قبول استقالته على حسب الأحوال » .

كما نصت المادة السادسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه معدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على معاقبة من يخالف أحكامه بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامه لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز ثلاثمائة جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين ويمحى اسم المخالف من سجلات نقابة المهن الهندسية وذلك لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات .

ولما كانت القوانين الجنائية لا تسرى الا على ما يقع لاحقا لتاريخ نفاذها ولا يترتب عليها اى اثر فيما وقع قبل ذلك .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أن الحكم الوارد فى المادة ٥ مكررا المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية والتى تقضى بحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق اى مهندس من الخاضعين لأحكام هذا القانون بعمل فى الحكومة أو الهيئات او المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الأفراد أو فى أية جهة أخرى سواء أكانت حكومية أم غير حكومية ولو كان بأجر أو بغير أجر ما لم يقدم ما يثبت عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالة على حسب الأحوال — انما يسرى اعتبارا من تاريخ نفاذ القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ فلا ينطبق على ما تم قبل نفاذه من تعيينات او تشغيل أو الحاق .

(فتوى ١٢٥٠ فى ١٩٦٦/١١/٢٦)

قاعـــــدة رقم (١٧٨)

المبـــــدا :

صدور قرار تكليف المهندس في ظل سريان القانون رقم ٢٩٦ لســنة ١٩٥٦ — عدم تنفيذه نظرا لتجنيده الا من ١٩٧٦/٦/٢ — صــدور القانون رقم ٥٤ لســنة ١٩٧٦ فى شــأن المهندسين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية والعمل بأحكامه من ١٩٧٦/٦/٢٤ والغاؤه للقانون رقم ٢٩٦ لســنة ١٩٥٦ — المــادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لســنة ١٩٧٦ حظرت على المهندسين المقيدين والمكلفين وقت العمل بأحكام القانون الامتناع عــن تأدية اعمال وظائفهم لمدة ٦ سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المقررة قانونا ما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحــة او ضمنية فتعتبر كأن لم تكن — امتناع المهندس عن تنفيذ قرار التكليف يشكل مخالفة تأديبية فى حقه — لا حجة فى الاستناد الى ان الجهة الادارية لم تبت فى طلب الاستقالة المقدمة منه خلال ثلاثين يوما وبالتــالى تعتبر استقالته مقبولة — اساس ذلك — استقالة المهندس المكلف تعتبر بحــكم قانون التكليف الســابق والحالى كأن لم تكن .

ملخص الحكـــم :

ان قرار تكليف الســيد / ... ... صــدر فى ظل سريان قرار رئيس الجمهــورية بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شــأن اقرار التكليف للمهندســين المصريين خريجى الجامعات المصرية الذى كان ينص فى مادته الثالثة المعدلة بالقانون رقم ٧٤ لســنة ١٩٦٤ على ان يصــدر الوزير المختص أو من ينيبــه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشــحتهم اللجنة للعمــل فى الوظائف التى عينتها ويكون هــذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا اخرى مماثلة — وكانت تحظر المــادة الخامسة منه على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجــة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاســباب المنصوص عليها فى المــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة وذلك فيما عدا الاستقالة ســواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن .

ومن حيث انه يبين من أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليــه انه يهدف الى تكليف المهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية

للخدمة العامة لمدد زمنية معينة حددتها المادة الثالثة منه لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين — وحظرت هذه الاحكام على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (والدرجة الرابعة وفقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفئة الوظيفية ٥٤٠ — ١٤٤٠ جنيها وفقا لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه وذلك فيما عدا الاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن .

ومن حيث أن الثابت أن السيد المهندس / .... كلف لمدة سنتين بالقرار رقم ٨٢ لسنة ٧٣ الصادر فى الأول من فبراير سنة ١٩٧٣ ولم ينفذ قرار تكليفه نظرا لتجنيده حتى ٢ من يونية سنة ١٩٧٦ ثم استلم عمله بمحافظة البحر الأحمر تنفيذا لقرار تكليفه وحصل فى ١٥ من يونية سنة ١٩٧٦ على اجازة لمدة ١٥ يوما تنتهى فى ٢٩ من يونيو سنة ١٩٧٦ ولم يعد لعمله عقب انتهائها .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل بأحكامه اعتبارا من ٢٤ من يونية سنة ١٩٧٦ قد الغى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه وحظر فى المادة الثالثة منه على المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وتت العمل بأحكام هذا القانون الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ٦ سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه فى ذلك

قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك — ولما كان الأمر كذلك وكان المطعون ضده من المهندسين المكلفين بالحكومة وقت العمل بهذا القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ وانقطع عن عمله بعد انتهاء اجازته فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٧٦ لذلك تكون واقعة امتناعه عن تنفيذ قرار تكليفه واستلام عمله فى ٣٠ من يونية سنة ١٩٧٦ بالمخالفة لحكم المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه ثابتة فى حقه ومن ثم يتعين الحكم بمجازاته عنها • ولا حجة فى الاستناد الى ان الجهة الادارية لم تبت فى طلب الاستقالة المقدم منه خلال ثلاثين يوما وبالتالى تعتبر استقالته مقبولة بحكم القانون أعمالا للمادة ٧٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ • لا حجة فى ذلك لأن استقالة المهندس المكلف تعتبر بحكم قانون تكليف المهندسين السابق والحالى كأن لم تكن وبالتالى لا تنتج أى أثر وبهذه المثابة لا يعتبر فوات ثلاثين يوما على تقديم هذه الاستقالة قبولا لها — واذ كان الأمر كذلك وكان الوزير المختص لم ير بسلطته التقديرية المخولة فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالفة الذكر قبول الاستقالة ، دون ما نعى على ذلك بالانحراف بالسلطة فانه لا يكون لهذه الاستقالة ثمة أثر فى قيام المخالفة المنسوبة الى المخالف .

(طعن ٩٤٩ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/١٣)

قاعـــدة رقم (١٧٩)

المبـــدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين خريجى الجامعات المصرية — تضمنه نوعين من الأحكام — النوع الأول خاص بتكليف المهندسين خريجى كليات الهندسة — النوع الثانى خاص بحظر الاستقالة على جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها سواء اكانوا من خريجى كليات الهندسة ام ليسوا من خريجيها ماداموا يحملون لقب مهندس •

ملخص الفتـــوى :

وردا على ذلك نفيد أن هــذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستيها المنعقدتين فى أول ابريل و ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٤ فاستبان لها :

١ — ان المـــادة الأولى من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر تنص على أنه « على كل مصرى من خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية أن يقدم الى اللجنة المنصوص عليها فى المـــادة (٢) اقرار باسمه وعنوانه والقسم الهندسى الذى تخصص فيه » .

وتنص المـــادة الثانية من هـــذا القانون على أن « تكون لجنة الترشيح من واقع البيانات والاقرارات المقـــدمة أســـماء الخريجين الذين تدعـــو حاجة الوزارات المختلفـــة والهيئات والمؤسسات العـــامة الى الحاقهم بوظائفها » . وتنص المـــادة الثالثة من القانون المذكور على أن « يصـــدر الوزير المختص أو من ينيبه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها . ويكون هـــذا الأمر نافذا لمـــدة سنتين قابلة للامتداد » .

وتنص المـــادة الخامسة من القانون المشار اليه على أنه « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العـــامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ، ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ .. وذلك فيما عـــدا الاستقالة ســـواء كانت صريحة أو ضمنية . فانها تعتبر كأن لم تكن » .

ويبين من النصوص السابقـــة أن ثمـــة فرعين من الاحكام تضمنها القانون رقم ٢٩٦ سنة ١٩٥٦ المشـــار اليه . يستقل كل نوع منهما بطائفة معينة من المهندسين . النوع الأول خاص بتكليف المهندسين المصريين من خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ، وهو ما تضمنته المـــادة

الثالثة من القانون المذكور . والنوع الثانى من الأحكام يتعلق بحظر امتناع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها عن تأدية أعمال وظائفهم . وهو ما تضمنته المادة الخامسة من القانون سالف الذكر . واذا كان النوع الأول من تلك الأحكام يقتصر على طائفة المهندسين المصريين من خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية . الا أن النوع الثانى لا يقتصر على هذه الطائفة فحسب ، بل يمتد الى جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، سواء أكانوا من خريجى كليات الهندسة أو لم يكونوا من هؤلاء الخريجين ما دام أنهم يعتبرون — قانونا — مهندسين وآية ذلك أن نص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ صريح فى أنه يتناول طائفة المهندسين من خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية الذين رشحتهم اللجنة المختصة للعمل فى الوظائف التى عينتها . بينما ورد نص المادة الخامسة من هذا القانون عاما ومطلقا ، بحيث يتناول جميع المهندسين بصفة عامة بشرط ان يكونوا من مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة وأن يكونوا من الدرجة الثالثة فما دونها . كما وأنه من ناحية أخرى . فانه لما كان الأصل التشريعى لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ يرجع الى الأمرين العسكريين رقمى ١٢٥ ، ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . وكان كل من هذين الأمرين يتناول بالتنظيم موضوعا يخص المهندسين يختلف عن الموضوع الذى ينظمه القرار الآخر ، فالامر رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ يتناول بالتنظيم تكليف المهندسين من خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ، بالعمل فى الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة . عقب تخريجهم ، فى حين أن الأمر رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ لا يتكلم عن التكليف . وانما يحظر على المهندسين بصفة عامة المعينين فى الجهات المشار اليها على درجات من الثالثة فأقل . الامتناع عن أداء أعمالهم بطريق الاستقالة . فجاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وضمن أحكامه ما جاء من احكام فى الأمرين العسكريين السالفى الذكر ، فالمادة الثالثة منه تضمنت أحكام الأمر العسكرى رقم ١٢٧ لسنه ١٩٥٥ . ومن ثم يكون لكل من

نصي المـادتين الثالثة والخامسة من القانون المذكور مجال أعماله الذى يظل مقصورا على نطاقه الخاص . بحيث لا يمكن القول بأن ورود هذين النصين فى قانون واحد يعنى أنهما ينطبقان على طائفة واحدة من المهندسين هى طائفة المهندسين المصريين من خريجى كليـات الهندسة بالجامعات المصرية ».

ولا يسوغ الاحتجاج فى هـذا الشأن بأن عنوان القانون رقم ٢٩٦ لسـنة ١٩٥٦ — المشار اليه — هو « فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية » ، وذلك انه لا يشترط أن يستوعب عنوان القانون (أو أية أداة تشريعية أخرى) جميع الأحكام التى يتضمنها هـذا القانون ، بل يكتفى فى الغالب من الأحوال — خاصـة اذا كان القانون يتضمن عديدا من الأحكام — أن يعنون القانون بأحد الأحكام ، يكون غالبا هو الحكم الوارد فى صدر نصوص هـذا القانون .

ويخلص مما تقدم أن الحظر الوارد فى المـادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسـنة ١٩٥٦ انما يسرى على جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العـامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، دون أن يقتصر على المهندسين من خريجى كليـات الهندسة فى الجامعات المصرية ، ومن ثم يسرى هـذا الحظر على كل من ثبت له — قانونا — لقب مهندس ، ولو لم يكن من خريجى كليات الهندسة .

ان القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ بانشاء نقابة للمهن الهندسـية قضى فى المـادة الثالثة منه بأن يعتبر مهندسا فى حكم هـذا القانون من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من احـدى الجامعات المصرية ، وبأنه يعتبر مهندسا مسـاعدا من حصل على دبلوم الفنون والصناعات ، وبأن المهندس المسـاعد يعتبر مهندسا اذا كان قد اكتسب — قبل صدور هـذا القانون — لقب مهندس بقرار وزارى ، وكان عند منحه اللقب فى الدرجة السادسة على الأقل ، أو اذا مارس بعد تخرجه أعمالا هندسية يعتبرها وزير الأشغال — بعد أخذ رأى مجلس النقابة كافية لمنحه لقب مهندس

وذلك لمدة لا تقل عن عشر سنوات .. ومقتضى ذلك أنه اذا توافرت فى المهندس المساعد الشروط اللازمة لمنحه لقب مهندس — والمشار اليها — ومنح هـذا اللقب فانه يصبح مهندسا — فى حكم القانون المذكور — شأنه فى ذلك شأن من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من احـدى الجامعات المصرية .

ومن حيث أن السيد / ... ... كان قد حصل على دبلوم الفنون والصناعات سـنة ١٩٤١ ، ومن ثم اعتبر مهندسا مسـاعدا فى حكم القانون رقم ٨٩ لسـنة ١٩٤٦ ومنح لقب مهندس من نقابـة المهندسـين فى سـنة ١٩٥٤ — طبقـا لنص المـادة الثالثة من القـانون الأخير ، وعلى ذلك فانه — اعتبارا من سـنة ١٩٥٤ — يعتبر السيد المذكور مهندسا فى حكم هـذا القانون ، شأنه فى ذلك شأن من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من احدى الجامعات المصرية .

ولمـا كان المذكور يعمل بكلية الهندسة بجامعة القاهرة ، ولم يجاوز الدرجة الرابعة ، فانه يخضع لحكم المـادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسـنة ١٩٥٦ المشار اليه ، التى تقضى بأنه يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأديـة أعمال وظائفهم وبأن الاستقالة التى تقدم من هؤلاء المهندسين سواء كانت صريحة أو ضمنية — تعتبر كأن لم تكن .

(فتوى ٧٤٦ فى ١٩٦٤/٨/٢٤)

قاعـــدة رقم (١٨٠)

المبـــدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بتكليف المهندسين — سريان مواده الثلاثة الأولى الخاصة بالتكليف على خريجى كليات الهندسة فى الجامعات المصرية — لا يؤدى الى عـدم سريان حكم مادته الخامسة الخاصة بمنع الإستقالة على من يعد مهندسا بالتطبيق لأحكام قانون نقابة المهن الهندسـية رقم ٨٩ لسـنة ١٩٤٦ وان لم يكن من خريجى كليـات الهندسـة فى الجامعات المذكورة .

ملخص الحكـــــم :

ان القـــانون رقم ٢٩٦ لســـنة ١٩٥٦ قد تضمنت نصوصه أمرين أولهما تكليف المهندسين خريجى كليـــات الهندسة فى الجامعات المصرية للعمل بالوزارات والهيئـــات والمؤسسات العـــامة حسبما تدعوا اليه حاجة العمل وهو ما نظمته المواد الثلاث الأولى من هـــذا القانون والثانى حظر الامتناع عن العمل ومنع الاستقالة من الخدمة ويسرى هـــذا الحكم العام على جميع المهندسين من الدرجة الثالثة فما دونها بالجهات المشـــار اليها سواء منهم من تخرج من الجامعات المصرية أو فى غيرها طالما انهم يحملون لقب المهندس فضلا عن أنه طبقـــا للفقرة « ج » من المـــادة الثالثة من قانون نقابة المهن الهندسية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ يعد المهندس المساعد — مثل الحاصل على دبلوم الفنون والصناعات ودبلوم مدرســـة الفنـــون الجميلة — مهندسا « اذا مارس مدة عشر سنوات على الأقل بعد تخرجه أعمالا هندسية يعتبرها وزير الأشغال العمومية بعد أخـــذ رأى مجلس النقابة كافية لمنحه لقب مهندس » .

(طعن ١٦١٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٤)

قاعـــــدة رقم (١٨١)

المبـــــدأ :

استقالة — حظرها على مهندسى الوزارات والمؤسسات العامة وفقا للمادة ٥ من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية — شروط تطبيق هـــذا الحكم — سريانه على مدرسى كلية الهندسة بجامعة القاهرة متى توافرت فيهم هذه الشروط .

ملخص الفتـــــوى :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندســـين المصريين خريجى الجامعات المصرية ينص فى المـــادة الخامسة منه على أن « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد

الأسباب المنصوص عليها فى المـــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ « بشأن نظام موظفى الدولة وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » وقد جاء فى المذكرة الايضاحية لهـــذا القانون بيانا للحكمة من اصداره « ان الدافع الى اصداره هو ما استلزمه زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد من زيادة عدد المهندسين لتنفيذها ؛ ولمـــا لوحظ من أن عددا كبيرا منهم فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة رغبوا فى التخلى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصـــة والاعمال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويـــق سير الجهاز الحكومى بوجه عام » .

وهذا النص يشترط لسريان حكمه توافر شروط ثلاثة وهى :

اولا : ان يكون الموظف مهندسا فى حكم القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ بانشاء نقابة للمهن الهندسية .

ثانيا : أن يكون تعيينه فى وزارة أو هيئة او مؤسســة عامة .

ثالثا : ان تكون درجته المالية الثالثة فما دونها .

ويخلص مما تقـــدم ان شروط سريان احكام المـــادة الخامسة المشار اليها تعتبر متوافرة فى شأن المهندس المدرس بجامعة القاهرة الذى يتقاضى مرتبا يدخل فى حدود مربوط الدرجة الثالثة .

والقول بان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه لم يشر فى ديباجته فى صدد قوانين التوظف الا الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يستفاد منه ان احكامه مقصورة على الموظفين الذين يسرى فى شأنهم القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وان قانون الجامعات لم يشر فى ديباجته الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يفيد ان هذا القانون الأخير لا يسرى على أعضاء هيئة التدريس . وان الحكمة من هذا القانون حسبما أفصحت عنها مذكرته الايضاحية وهى مواجهة زيادة المشروعات الانتاجية فى البـــلاد غير متوافرة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس بكليات الهندسة لأنهم يقومون بالتدريس وليس بمشروعات انتاجية ؛ هـــذا القول مردود ، اولا — لأن

الاشارة فى ديباجة القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحده أمر طبيعى باعتباره القانون العام فى أحكام التوظف وليس من المستساغ ان يعدد القوانين الخاصة بطوائف الموظفين لأنها كثيرة قد يتعذر حصرها كما انه لا يلزم الاشارة فى قانون الجامعات الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ خاصة لأنه احد قوانين كثيرة تسرى على الموظفين .

ثانيا : انه يبين من المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ان ثمة اعتبارات وجدت من قبل سنة ١٩٥٥ استلزمت الاحتفاظ للمشروعات الانتاجية التى تقوم بها الحكومة والهيئات العامة بعدد معين من المهندسين كانو يؤثرون المشروعات الخاصة على الوظائف العامة ، وفى ضوء هذه الحكمة يتعين القول بعدم جواز خضوع فريق من المهندسين الموظفين حتى الدرجة الثالثة لأحكام القانون المذكور دون فريق . بل الكل فى خضوعهم لهذه الاحكام سواء لا فرق بين من يعمل لدى الادارة المركزية وبين من يعمل لدى هيئة أو مؤسسة عامة لان اعمالهم جميعا تستهدف هدفا واحدا هو المشروعات الانتاجية العامة التى تتولاها الدولة .

ويخلص مما تقدم أن الاستقالة المقدمة من الدكتور المدرس بكلية الهندسة بجامعة القاهرة ، سالف الذكر ، تعتبر كأن لم تكن تطبيقا للمادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية المشار اليها .

لهذا انتهى الرأى الى عدم جواز قبول الاستقالة المقدمة من المدرس المذكور .

(فتوى ٧٢٥ فى ١٩٦٠/٩/٤)

قاعدة رقم (١٨٢)

المبدأ :

مهندس مكلف — استقالة — التفرقة بين حالتين — الحالة الاولى عدم الفصل فى تلك الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها — والحالة الثانية حالة قبول جهة الادارة

لهذه الاستقالة صراحة — يترتب على الحالة الاولى عدم انتاج الاستقالة لاثرها بمعنى انها تعتبر كأن لم تكن بينما يترتب على الحالة الثانية انتهاء خدمة المهندس المكلف — أساس ذلك فى ضوء أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ملخص الفتوى :

انه طبقا لنص المادة ١١٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ان الاستقالة عمل من جانب الموظف ، لا يكون له اثر الا اذا صدر قرار بالقبول من جانب الجهة الادارية المختصة ، أو اذا لم يفصل فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، دون أن تقرر الجهة الادارية ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل الا أن تقديم طلب الاستقالة — على خلاف حكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه — لا ينتج أثره ، حتى ولو لم تفصل الجهة الادارية المختصة فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، بمعنى أن سكوت الجهة الادارية المدة المشار اليها دون الفصل فى طلب الاستقالة لا يحمل على أنه قبول للاستقالة — استثناء من الاصل الوارد فى نص المادة ١١٠ سالف الذكر . أما اذا قبلت الجهة الادارية الاستقالة — صراحة فان هذا القبول ينتج أثره ، وتنتهى به خدمة المهندس المستقيل ، ويكون ما أشار اليه المشرع من المادة الخامسة سالفة الذكر من اعتبار الاستقالة كان لم تكن ينصرف الى الاثر الذى أشارت اليه المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت مقبوله . هذا الاثر لا يقع وتعتبر خدمة المهندس متصلة رغم عدم الفصل فى طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة .

(فتوى ٧٤٦ فى ١٩٦٤/٨/٢٤)

قاعدة رقم (١٨٣)

المبدأ :

مهندس مكلف — استقالة — قبولها صراحة من جهة الادارة رغم الحظر الوارد فى المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه — اعتبار هذا القرار باطلا — عدم سحبه خلال المدة المقررة للسحب يحصن هذا القرار ولا يجيز سحبه بعد ذلك .

ملخص الفتـــوى :

اذا أصدر الرئيس الادارى قرار بقبول استقالة المهندس المكلف فــان هذا القرار هو الذى تنتهى به خدمة المهندس وهو ينعقد قابلا للابطال لعدم مشروعية أحد عناصره وهو طلب الاستقالة لمخالفة القانون ويكون هناك محل للمساءلة الادارية ، فاذا لم يسحب قرار قبول الاستقالة خلال ستين يومــا أصبح حصينا من الالغـــاء .

ومن حيث أن السيد الدكتور مدير الجامعة — بالنيابة — قد وافــق بتاريخ ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ على قبول استقالة السيد المهنــدس . . . . ، وأخلى سبيل السيد المذكور فعلا اعتبارا من أول ينايــر سنة ١٩٦٣ ، فانه ولئن كان قرار قبول الاستقالة المشار اليه يعتبر مخالفا للقانون ومن ثم باطلا ، الا انه قد تحصن بانقضـــاء المواعيد القانونية المقررة للسحب أو طلب الالغاء ، وأصبح بمثابة القرار السليم ، ومن ثم فانه لا يجوز سحب هذا القرار ، وبالتالى لا يجوز اعادة السيد المذكور الى عمله بكليــة الهندسة ، بعد أن انتهت خدمته بها بالموافقة على قبول الاستقالة .

(فتوى ٧٤٦ فى ١٩٦٤/٨/٢٤)

قاعـــــدة رقم (١٨٤)

المبـــــدا :

اعتبار انقطاع العامل عن العمل فى غير الحدود المسموح بها استقالة — عدم استفادة هذا الحكم فى حالة انقطاع المهندس عن العمل — أساس ذلك من حظر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ استقالة المهندسين من الدرجة الثالثة فما دونها — الاكتفاء باستبعاد مدة انقطاع المهندس من مدة خدمته — عدم حسابها فى أقدمية الدرجة أو ترقية أو منحة علاوات خلالها أو استنادا اليها — ترقية المهندس بالاعتداد بمدة الانقطاع وحسابها ضمن مدة الخدمة هو أمر مخالف للقانون — تحصن القرار المخالف بفوات ميعاد السحب دون طعن عليه .

ملخص الفتـــوى :

ان قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقانون نظـام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كل فى نطاقه الزمنى قد سن تنظيما دقيقا للمدد التى ينقطع فيها اى عامل عن عمله فنصت المـادة ٥٧ من القانون الاول على أنه « لا يجوز لاى موظف أن ينقطع عن عمله الا لمدة معينـة فى الحدود المسموح بها لمنح الاجازات » وردد الحكم ذاته فى المـادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المدنيين المشار اليه .

وقد قضت كل من المواد ٦٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٤٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بجواز حساب مدد الانقطاع التـى تجاوز الحدود المسموح بها فى الاجازات من اجازات العامل المستحقة ومنحه مرتبه عنها اذا قدم العامل أسبابا لغيابه قبلتها الادارة .

وفى غير هذه الحدود والاحوال لا يجوز حساب مدد الانقطاع من مدة خدمة العامل ولا تترتب له خلالها الحقوق الوظيفية المختلفة من ترقيـات وعلاوات لأنه لم يؤد عنها عملا أو لم يرخص له خلالها بأجازة من اى نـوع مما نص علية القانون والقول بغير هذا يؤدى الى اهدار كل النصـوص الخاصة بالاجازات بمرتب أو بغير مرتب وبحساب مدد الانقطاع التى تجاوز الحدود المسموح بها فى الاجازات بما يجعل كل ذلك رهينا بارادة العامل .

ومن حيث انه ولئن كان كل من القانونين المشار اليهما قد رتب على الانقطاع الذى يجاوز حدا معينا اذا لم يقدم العامل أسبابا تبرره أو قـدم هذه الاسباب ورفضت اعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمـل الا انه بالنسبة للمهندسين الذين تسرى عليهم احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعـات المصرية فقد حظرت المـادة الخامسة من هذا القـانون على مهنـدسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونهـا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن فلا يترتب على انقطاع المهندس عن العمل اعتباره مستقيلا ولكن ليس معنى ذلك اعتبار

مدة الانقطاع مدة خدمة او مدة اجازة على خلاف الاحكام التى نص عليهـا القانون مما يتعين معه استبعادها من مدة الخدمة .

فاذا كان الثابت من الاوراق انه قد صدر فى ١٩٦٣/٩/١٥ قرار بعـد عودة المهندس المذكور الى العمل بترقيته الى الدرجة الرابعة باحتساب مـدة انقطاعه ضمن مدة خدمته ثم صدر قرار آخر برد اقدميته فى هذه الدرجـة الى ١٩٦٣/٦/٢٧ تاريخ اعتماد أول حركة ترقيات الى الدرجة الرابعة تاليـة لعودته الى العمل وهذان القراران مخالفان لاحكام القانون فيما تضمناه من الاعتداد بمدة انقطاع المذكور واحتسابها ضمن مدة خدمته مما كان يتعين معه سحبهما أما وقد مضى عليهما المواعيد القانونية بجواز سحبهما وقـد اكتسب المذكور بهما مركزا ذاتيا فانهما ، يتحصنان من جواز السـحب او الالغاء ما لم يكن هذا المركز قد تقلقل بالطعن عليه فى الميعاد من أحد ذوى الشأن .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان مدة انقطاع المهندس المذكور عن عمله بوزارة الاشغال فى المدة من ١٩٥٩/٩/٢١ الى ١٩٦٣/٥/٣١ دون أن يحصل على اجازة بذلك من الوزارة التابع لهـا وفقا للقانون لا تدخل فى مدة خدمته ولا تحسب فى اقدميته فى الدرجـة فلا يجوز ترقيته أو منحه علاوات خلالها أو استنادا اليها .

أما وقد صدر قرار من ١٩٦٣/٩/١٥ بترقيته الى الدرجة الرابعـة ثم صدر قرار آخر بارجاع اقدميته فى هذه الدرجة الى ١٩٦٣/٦/٢٧ على أساس حساب مدة الانقطاع فى اقدميته على خلاف القانون فـان هـذين القرارين يكونان مخالفين للقانون وكان يتعين سحبهما لولا أنهما تحصنـا بفوات مواعيد الطعن واكتسب المهندس المذكور بذلك مركزا قانونيا ذاتيـا لا يجوز المساس به وذلك ما لم يكن هذا المركز قد تقلقل بالطعن فى هذين القرارين فى الميعاد من احد من ذوى الشأن ممن يتأثر مركزه القانونى بهما .

(فتوى ٧٨٥ فى ١٩٦٧/٦/٢٦)

سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذى ينقطع عن العمل :

قاعـــــدة رقم (١٨٥)

المبـــــدأ :

وجوب أن يراعى عند تقدير الجزاء التأديبى اعتبارات المصلحة العامة التى تعلو على سواها بما يوجب عدم الغلو أو الاسراف فى القصـــاص اسرافا يرتد أثره الى المصلحة المذكورة ولا يقف عند الموظف المسىء — انتهاء اعارة مهندس مكلف وعدم عودته للجهة المعار منها والمكلف بالعمل فيها — معاقبة هذا المهندس على ما بدر منه فى حق المصلحة العامة لا تكـــون بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التى يمكن أن تفيدها منه — بطلان جزاء العزل من الوظيفة الموقع عليه اذ يصيب الجزاء فى هذه الحالة المهندس وهو مخطىء يستحقه كما ينال فى الوقت ذاته من المصلحة العامة وهى بريئـــة يجب الا تضار بفعله .

ملخص الحكـــــم :

ان انتهاء اعارة المهندس المكلف وعدم عودته للجهة المعار منهـــا والمكلف للعمل فيها وان كان ينطوى على خروج على مقتضى الواجب فى أداء اعمال وظيفته واخلال بما تفرضه عليه القوانين الخاصة بالاعارة وبأوامـــر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية ، ويكون ذنبا اداريـــا الا ان الحكم المطعون فيه قد غالى فى تصور خطورة هذا الذنب وتقدير درجة جسامته ووزن نتائجه فى ضوء المصلحة العامة ، فرتب عليه جزاء اكثر مساسا بهذه المصلحة منه بمصلحة المتهم ذاته الذى قضى بعزلـــه من الوظيفة مع حرمانه من المعاش أو المكافأة ، اذ روعى أن البلاد فى وثبتها

التصنيعية الراهنة فى احتياج الى حشد اكبر قدر من القوى العاملة والكفايات الفنية والعملية والهندسية لاستغلالها فى تنفيذ المشروعات الانتاجية فـى المرافق العديدة التى تقوم الدولة الآن على النهوض بها ، وأن معاقبة المهندس المتهم على ما بدر منه فى حق المصلحة العامة من اخلال بواجبات وظيفته لا تكون بحرمان هـــذه المصلحة من الخدمات التى يمكن أن تفيدها منه ، اذ يغدو جزاء العزل ، فى هذه الحالة ذا حدين ، فيصيب المهندس المذكور — وهو مخطىء يستحق الجزاء — كما ينال فى الوقت ذاته من المصلحة العامة — وهى بريئة الا تضار بفعله — ويتعين فى تقدير الجزاء عدم اغفال الاعتبار الذى تقوم عليه هذه المصلحة وانها تعلو على ما سواها بما يوجب عدم الغلو أو الاسراف فى القصاص أسرافا يرتد اثره الى المصلحة المذكورة ولا يقف عند الموظف المسىء .

(طعن ١٣٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٨)

سابعا : العقاب الجنائى للمهندس المتخلف عن التكليف :

قاعـــــدة رقم (١٨٦)

المبـــــدأ :

حق الموظف فى الاستقالة وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشـــان نظام موظفى الدولة — يعطل منه فى نطاق ما تضمنه من أحكام القـــانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين — فرض عقوبات جنائية بموجب القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ على مخالفة أحكامه — لا يجب المخالفات التأديبية المنصوص عليها بقانون نظام موظفى الدولة أو يحول دون العقاب تأديبيا عنها — لا تطابق بين نطاق الجريمة التأديبية والجريمـــة الجنائية .

ملخص الحكـــــم :

ان انقطاع المهندس المكلف المتهم عن مباشرة عمله يوم تقديمه استقالته فى أول ديسمبر سنة ١٩٥٧ وعدم عودته رغم اخطاره بعدم قبولها ، يعـــد خروجا على حكم المـــادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لســـــنة ١٩٥٦ كما أن فى امتناعه عن اداء عمله فى خدمة الدولة خروجا على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته واخلالا صارخا بحق الدولة قبله ، الامر الذى يستوجب مساءلته على قدر ما بدر منه . ولا يجدى المهندس المتهم تبريرا لموقفه أنه كان يريد الاشتغال بالاعمال الحرة وأنه لم يكن يعلم حكم القانون. فلا وجه اذا لما جاءت به صحيفة الطعن من أن الحكم التأديبى قد اخطأ فى تطبيق القانون بمقولة أن قانون نظام موظفى الدولة قد أقر حق الموظفين فى الاستقالة من الوظيفة . وهذا قول مردود أولا بما افصح عنه نص المـــادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٩ وبما سبق أن نصت عليه بنود الامرين العسكريين رقمى ١٢٥ و ١٢٧ الصادرين فى ٢١ من سبتمبر و ٩ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ ، وحاصل ذلك حظر الامتناع عن تأدية أعمـــال الوظيفة لو كان ذلك عن طريق الاستقالة سواء أكانت صريحة أم ضمنية فقد اعتبرها القانون فى هذا المجال وكأنها لم تكن . وفضلا عن ذلك فـــان

الاستالة وهى ليست الا مجرد رغبة من الموظف أو المستخدم فى ترك عمل وظيفته بارادته واختياره وبصفة نهائية . الا أنها ولئن كانت بهذا المعنى حقا للموظف وأمرا مباحا له فان هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة تقيد كثيرا من استعمال هذا الحق ، بحيث لا يكون الموظف فى نفس مركز الاجير فى عقد اجارة الاشخاص . وانما الموظف يقوم بعمل لا لصالح فرد بذاته بل لصالح المجموع . ومن ثم فقد حرص المشرع عند تنظيم هذا الحق على أن يوفق بين حق الموظف فى ترك العمل وحق الجماعة فى الحصول على المنفعة العامة . ومن أجل هذا استقر القضاء الادارى وفقه القانون العام منذ وقت بعيد على أن علاقة الموظف بالادارة لا تنقطع بمجرد تقديم استقالته بل بقبول هذه الاستقالة ، ومعنى ذلك أن على الموظف الذى ابدى رغبته فى ترك العمل نهائيا بتقديم استقالته أن يستمر فى أداء عمله ومباشرة واجبات وظيفته الى أن تخطره الادارة بقبولها والاستغناء عن خدماته ، وتلك قاعدة عامة تشمل جميع موظفى الدولة مهما كان مركزهم فى السلم الادارى وحكمتها ان امتناع الموظف عن عمله عقب استقالته مباشرة يؤدى حتما الى ارتباكات شديدة فى سير المرافق العامة بانتظام واطراد .

وقد جاء قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واضحا صريحا فى تنظيم أحكام الاستقالة على ضوء ما تقدم من أصول ونصت المادة ١١١ منه على أنه « يجب على الموظف أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو الى أن ينقضى الميعاد المبين فى الفقرة الاولى من المادة السابقة ١١٠ » وغنى عن القول أن استمرار سير المرافق العامة هو من أولى الواجبات التى يفرضها القانون على الموظفين .

ولئن كان التشريع الخاص بطائفة المهندسين وهو القرار بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد عاقب على مخالفة أحكامه بعقوبات جنائية ؛ فليس يعنى ذلك أنه جب المخالفات التأديبية التى نص عليها قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقانون المحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ... وقد سبق لهذه المحكمة العليا أن قضت بأنه لا تطابق بين نطاق الجريمة

الجنائية والجريمة التأديبية .. فالمحاكمة التأديبية لها مجالها الخاص لاختلاف طبيعتها عن المحاكمة الجنائية . الاولى قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها فهى متعددة الصور ونطاقها غير محدود ، وهى بهذه المثابة تعتبر ذات كيان مستقل عن الاتهام الجنائى الذى يستند الى جرائم وعقوبات محدودة . ومن ثم فان الفعل الواحد كما يشكل جريمة من جرائم القانون العام يمكن أن يتمخض فى ذات الوقت عن مخالفات تأديبية وذنوب ادارية يرتب القانون الادارى الجزاء عليها . وقد نصت المادة ٨٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها فى هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته يعاقب تأديبيا . وذلك مع عدم الاخلال بالحق فى اقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء » . ومفاد ذلك أن الموظف الذى يخالف الواجبات الوظيفية انما يرتكب ذنبا اداريا يسوغ تأديبه جزاء على (خطأ وظيفى) فتتجه ارادة السلطة الادارية الى توقيع (عقوبة وظيفته) وفقا للاشكال والاوضاع التى تقررها اللوائح والقوانين . وذلك فى حدود النصاب المقرر . وسبق لهذه المحكمة أن قضت بأن الذنب التأديبى يختلف عن الجريمة الجنائية فى أنه لا يخضع لقاعدة (الا جريمة بغير نص) وانما يجوز لمن يملك قانونا سلطة التأديب أن يرى فى أى عمل ايجابى أو سلبى يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته ذنبا تأديبيا اذا كان لا يتفق وواجبات الوظيفة . ولا شك أن فى تقديم موظف استقالته ثم الانقطاع فور تقديمها عن أداء واجبات وظيفته والاصرار على الامتناع عن العمل رغم تنبيه جهات الادارة الى ضرورة العود فورا الى العمل ووجوب النزول على حكم القانون أمر لا تقره الشرائع الادارية ويستوجب التأديب .

(طعن ٢٥٤٩ لسنة ٦ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/١)

ثامنا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة :

قاعـــــدة رقم (١٨٧)

المبـــــدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مــدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ــ حساب مدة تكليف المهندسين فى وظائف معيدين فى تحديد أقدميتهم فى هذه الوظائف ــ اثر هذا : ارجاع اقدميتهم فيها الى تاريخ صدور الامر بتكليفهم من مديــر الجــــامعة .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الثانية من القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ تقضى فى الفقرة (٣) منها بأن مدد التكليف تعتبر فى حكم مدد الخدمة الحكوميـــة وتسرى عليها قواعدها ،ومن ثم فان مدد التكليف تحسب فى أقدمية الدرجة بأكملها سواء كانت متصلة أو منفصلة ، متى كانت قد قضيت فى درجة معادلة للدرجة التى يعاد تعيين الموظف فيها وفى نفس الكادر .

وعلى ذلك تحسب مدة تكليف المهندسين فى وظائف معيدين . فى تحديد أقدميتهم فى هذه الوظائف ، وترجع أقدميتهم فيها الى تاريخ صدور الامر بتكليفهم لشغلها من السيد مدير الجامعة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ . وذلك طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ السالف الذكر .

(فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعـــــدة رقم (١٨٨)

المبـــــدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ــ المدة اللاحقة

بين صدور قرار مدير الجامعة بتكليف المهندسين فى وظائف معيدين بكلية الهندسة وصدور قرارات تعيينهم بها — اعتبارها مدة تكليف تحسب فى تحديد أقدميتهم طبقا للقرار الجمهورى المذكور — لا يحول دون تطبيق هذا القرار عدم اعتبار قرار مدير الجامعة بمثابة أمر تكليف — حساب مدة العمل السابقة على صدور قرارات التعيين باعتبارها مدد عمل فعلية اعتبارا من تاريخ استلامهم العمل .

ملخص الفتـــوى :

اذا كان الثابت أنه بعد صدور قرار تكليف المعيدين المذكورين ، صدرت قرارات بتعيين من استوفى منهم مسوغات تعيينه فى تواريخ لاحقه ، فان المدة الواقعة بين صدور قرار السيد مدير الجامعة بتكليف المذكورين فى ١٩٥٩/١٠/٢٤ ، وصدور قرارات تعيينهم ، انما تعتبر مدة تكليف ، تحسب فى تحديد أقدميتهم ، طبقا لنص المـــادة الثانية من القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — خاصة وأن مدة التكليف المشار اليها انما قضيت فى ذات الوظيفة والدرجة التى عين فيها المذكورين ، وفى نفس الكادر .

ومن حيث أنه بفرض عدم اعتبار قرار السيد مدير جامعة عين شمس — سالف الذكر بمثابة أمر تكليف للمهندسين المذكورين ، وبالتالى عدم اعتبار المدة بين صدوره وصدور قرار تعيين هؤلاء المهندسين فى وظائف معيدين مدة تكليف ، بما يترتب على ذلك من عدم حساب تلك المدة فى أقدميتهم بهذا الوصف — أى باعتبارها مدة تكليف — الا أن ذلك لا يحول دون تطبيق أحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى هذه الحالة ، وحساب مـــدة العمل السابقة على صدور قرارات تعيين المعيدين المذكورين — واعتبارا من تاريخ استلامهم العمل — فى تحديد أقدميتهم ، وذلك باعتبارها مدة عمل فعلية بالتطبيق لحكم الفقرة الاولى من المـــادة الثانية من القرار سالف الذكر التى تقضى صراحة بحساب مدد العمل السابقة .

(فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

تاسعا : اقدمية المهندسين المكلفين عندما يعينون على درجات :

قاعـــــدة رقم (١٨٩)

المبـــــدا :

عند تسوية حالة المهندسين بأمر تكليف واحد بتعيينهم على درجـــات بالهيئة العامة للسكك الحديدية ترد أقدميتهم الى تاريخ صدور أمر التكليف ــ ترتيب الاقدمية بينهم ويكون بالتطبيق للاصل المتبع فى ترتيب الاقدمية بين الموظفين الذين يعينون فى قرار واحد ومردوده الى القاعدة العامة المنصوص عليها فى المـــادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفـــى الدولة الذى كان ساريا على موظفى الهيئة العامة للسكك الحديدية وقـــت التكليف ــ لا محل فى هذا الصدد لاعمال حكم المـــادة ١٧ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه بشأن التزام ترتيب التخرج ــ أســـاس ذلك أن تطبيق المـــادة ١٧ مكرراً مقصور على الحالات التى يصدر فيهـــا قرار من مجلس الوزراء بالاعفاء من الامتحان المنصوص عليه فى المواد ١٤ وما بعدها أما التكليف بالعمل فهو نظام متميز ومنظم بقانون خاص ولا صلة له بقرارات مجلس الوزراء التى تصدر بالاعفاء من الامتحان ــ لا محـــل كذلك للاستناد فى خصوصية الحالة المعروضة الى نص المادة ١٣ من قـــرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام الموظفين بهيئة سكك حديد مصر ــ أساس ذلك أن النظام المشار اليه يعمل به اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٠ وكانت أوامر التكليف قد صدرت قبل هذا التاريخ ٠

ملخص الحكـــــم :

وحيث انه وقد جاءت الاوراق خلوا من أى دليل يقوم عليه أن وزير المواصلات وهو الوزير المختص فى الحالة الماثلة ــ قد فوض مدير عـــام هيئة السكك الحديدية فى اصدار أوامر التكليف بالعمل فى الهيئة فـــان تكليف كل من مورث المطعون ضدهم والسيد / ٠٠٠٠٠٠٠٠٠ لا يمكن القـــول بصدور الامر به الا أن يكون هذا الامر صادرا من وزير المواصلات وذلك حسبما جاء فى كتاب وكيل وزارة المواصلات المؤرخ ١٩٥٩/٩/١٢ الـــذى اشار فيه الى كشف بيان أسماء الخريجين الذين تقرر تكليفهم بالعمل فـــى الهيئة ، وهذا الكتاب هو الذى أشارت اليه ديباجة القرار الصادر من مديـــر

عام الهيئة بالتكليف بالعمل مع الحاق المكلف بالهندسة الميكانيكية والكهربائية، ومن ثم فان عبارة آلتكليف بالعمل الواردة بقرار المدير العام تكون قد جاءت تزيدا بعد اذ أشار القرار فى ديباجته الى كتاب وزارة المواصلات بشأن الامر الصادر بالتكليف هذا ولم يكن ثمة مدير لكى يتراخى مدير عام الهيئة فى اصدار الامر الى مورث المطعون ضدهم للعمل فى آلهيئة بعد أن رشحته اللجنة للتكليف مع زميله المطعون فى ترقيته وصدر الامر بتكليف كليهما للعمل فى الهيئـــة المذكـــورة فـــى تاريـــخ واحـــد . وقد ثبت أن كـــلا من مـــورث المطعـــون ضدهم والمطعون فى ترقيته قد صـــدر بتكليفهمـــا أمـــر فمـــن ثـــم يتعـــين المســـاواة بينهمـــا فى أقدميـــة المرتبة الرابعة وذلك بتسوية حالة كل منهما بعد تعيينه على درجة بالهيئة بأن ترد أقدميـــة كل منهما فى المرتبة الرابعة الفنية العالية الى تاريخ صدور أمر التكليف ، أما عن الاقدمية بينهما فان الاصل المتبع فى ترتيب الاقدمية بين الموظفين الذين يعينون فى قرار واحد مرده الى القاعدة العامة المنصوص عليها فى المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى كان ساريا على موظفى الهيئـــة العامة للسكك الحديدية وقت تكليف مورث المطعون ضدهم وزميله وهـــى القاعدة التى تقضى بأنه اذا كان التعيين لاول مرة اعتبرت الاقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الاقدمية فى التخرج فان تساويا تقدم الاكبر سنا ، واذ كان الثابت من الاوراق ان كلا من مورث المطعون ضدهم والسيد / .... يتساوى مع زميله فـــى المؤهل وفـــى التخـــرج فـــان الاول يتقـــدم زميله فى الاقدمية اعتبارا بأنه يكبره سنا ، ولا محل بعد ذلك لاعمال حـــكم المـــادة ١٧ مكررا من القانون رقم ٢٠١ لسنة ١٩٥١ — بشأن التزام ترتيب التخرج لان تطبيقها مقصور على الحـــالات التى يصدر فيها قرار من مجلس الوزراء بالاعفاء من الامتحان المنصوص عليه فى المواد ١٤ وما بعدها كشرط من شروط التعيين فى الوظائف ؛ أما التكليف بالعمل فهو نظام متميز ومنظم بقانون خاص ولا صلة له بقرارات مجلس الوزراء التى تصدر بالاعفـــاء من الامتحان المشـــار اليه . كذلك فانه لا محل للاستناد الى نص المـــادة ١٣ من نظام الموظفين بهيئة سكك حديد مصر الصادر به قرار رئيس الجمهوريـــة رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ والتى تنص على انه اذا كان التعيين لاول مرة

اعتبرت الاقدمية بين المعينين على أساس ترتيب النجاح فى المسابقة أو ترتيب التخرج وعند التساوى يقدم صاحب المؤهل الاعلى فالاقدم تخرجا ثم الاكبر سنا ، ذلك ان النظـــام المذكور قد صدر فى ١٩٥٩/١٢/٢١ وعمل به فـــى يوم ١٩٦٠/٧/١ بعد صدور أمر التكليف موضوع الدعوى الماثلة ومن ثم فقد وجب الرجوع كما سلف القول الى الحكم العـــام الوارد فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اعتبارا بانه هو الحـــكم الواجب التطبيق فى هذه الحالة ..

(طعن ٦١٦ لسنة ١٥ ق ـ جلسة ١٩٧٥/٦/١)

الفــــرع الثـــانى

تكليف المهندس عسكريا طبقا لقانون التعبئة العامة

رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠

قاعـــــدة رقم (١٩٠)

المبـــــدأ :

قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ ــ الوسائل التى يمكن اتباعها طبقـــا للاستعانة بخـــدمات الاشـــخاص الخاضعين له هى ــ التكليف والاستدعاء والندب ــ بيان المقصود من هذه الوسائل الثلاث ــ ندب المهندسين المكلفين عسكريا للعمل بوزارة الاسكان والمرافق ــ المقصود بالندب فى هده الحالة هو تحديد مكان عمل هؤلاء المهندسين وليس المعنى المقصود فى قانون التعبئة او المتعارف عليه فى قوانين التوظف ــ اثر ذلك ــ عدم تبعيتهم لوزارة الاسكان وخضوعهم أثناء فترة تكليفهم عسكريـــا للنظم العسكرية .

ملخص الفتـــــوى :

يتضح من استقراء نصوص قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لســـــنة ١٩٦٠ ان ثمت وسائل ثلاثا يمكن اتباعها ــ طبقا لهذا القانون ــ للاستعانة بخدمات الاشخاص ، فى حالة العمل بأحكام القانون المذكور ، وهى التكليف والاستدعاء والندب ، ويجمعها كلها انها وسائل لاجبار الافراد على أداء خدمات للدولة أثناء العمل بقانون التعبئة المشار اليه ، وتختلف هذه الوسائل فيما بينها من ناحية الجهة التى تتخذها ، والشخص الذى توجه اليه والآثار التى تترتب عليها .

فالتكليف يصدر به قرار من مجلس الدفاع الوطنى (المـــادة ٨) أو من الوزير المختص (المـــادة ٩) ، ويصدر اما لغرض الخدمة فى وزارة الحربية وفروعها والمصالح والهيئات التابعة لها والقوات المسلحة ، واما للقيام بعمل يتصل بالمجهود الحربى .. ويصدر قرار التكليف من مجلس الدفاع الوطنـــى لاى من الفرضين السابقين ، ويصدر من الوزير المختص للغرض الثانى فحسب (المتعلق بالمجهود الحربى) . وقد يصدر قرار التكليف لشخص يعمل موظفا

فى الحكومة أو فى مؤسسة عامة أو شركة أو هيئة خاصة ، أو يعمل فى اى من هذه الجهات وقد يكون التكليف بالصيغة العسكرية أو بالصيغة المدنية (المادتين ١٤ ، ١٨) .

ويمنح المكلف بالصفة العسكرية رتبة عسكرية شرفية (المـادة ١٦) .

أما الاستدعاء والندب ، فكلاهما يصدر به قرار من الوزير المختص ، لموظفى ومستخدمى وعمال الحكومة والهيئات الاقليمية والمؤسسات العامة ، للعمل فى وزارة الحربية وادارتها وفروعها والمصالح والهيئات التابعة لهـا والقوات المسلحة والشرطة والمصالح والهيئات الحكومية ذات النظـام العسكرى وكتائب الاعمال الوطنية (المـادة ١٠) . الا أن الاشـخاص المستدعين يخضعون طوال مدة استدعائهم لجميع القوانين والاوامر والتعليمات العسكرية (المادة ١/١٣) بينما يخضع الاشخاص المنتدبون للنظم المدنيـة (المـادة ٢/١٣) .

ومن حيث ان بعض مهندسى وزارة الاسكان والمرافق ، الذين كانوا قد كلفوا للعمل بها طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦،انقطعوا عن تأدية اعمالهم فى تلك الوزارة ، فلجأت الى وزارة الحربية طالبة تكليفهم عسكريا، نظرا لاحاجتها الى اعمالهم ، فأجابتها الى طلبها ، وصدر قرار من وزيـر الحربية بتكليف المهندسين المذكورين عسكريا ، مع ندبهم لوزارة الاسـكان والمرافـق .

ومن حيث أن المقصود بالندب — فى هذه الحالة — هو النـدب طبقا لقانون التعبئة — على النحو السابق ايضاحه — اذ ان الندب بهـذا المعنى وسيلة من وسائل اجبار الفرد على العمل أثناء سريان قانون التعبئة . وهو وسيلة موازية لوسيلة التكليف ، مما لا يصح معه القول بالجمع بـين الوسيلتين ، أى أنه لا يجوز القول بأن الفرد مكلف ومنتدب فى آن واحد طبقا لاحكام القانـون المذكور . كما وأنه ليس المقصود بالندب — فـى الحالة المعروضة — المعنى المتعارف عليه فى قوانين التوظف ، ذلك أن الموظف المكلف طبقا لقانون التعبئة العامة يعتبر فى حكم المعـار اثناء مـدة

تكليفه ، ولا يجوز للجهة التى استعارت موظفا معينا أن تندبه الى جهة اخرى ، اذ أن ذلك معناه انتفاء حاجة الجهة المستعيرة الى خدماته ، وزوال سبب الاعارة ، كما وان الموظف عسكريا وقد خضع للنظم العسكرية ومنح رتبة عسكرية — فأنه يتنافى مع ذلك ندبه الى جهة أخرى ، مع ما يقتضيه هذا الندب من خضوعه لاوامرها ونواهيها وبعده عن اشراف الجهات العسكرية على أعماله وسلوكه . ومن ثم فان المعنى الحقيقى للندب — فى خصوص المهندسين المعروضة حالتهم — هو تحديد مكان عملهم ، بمعنى انهم كلفوا عسكريا للقيام بعمل يتصل بالمجهود الحربى ، واستلزمت الظروف المتصلة بهذا المجهود ان يؤدى هذا العمل فى وزارة الاسكان والمرافق ، أن ندب هؤلاء المهندسين قد اقترن بتكليفهم ، مما يؤيد أن ندبهم الى وزارة الاسكان والمرافق مقصود منة تحديد مكان عملهم فحسب ، ولذلك فهم لا يتبعون هذه الوزارة الاخيرة ، وكل صلتهم بها أنهم يؤدون أعمالا فيها تتصل بالمجهود الحربى ،وبالتالى فهم يخضعون أثناء فترة تكليفهم عسكريا — للنظم العسكرية ويحملون رتبا عسكرية .

(فتوى ١٦ فى ١٩٦٤/١/٩)

قاعدة رقم (١٩١)

المبدا :

مهندس مكلف عسكريا — قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — المهندسون المكلفون عسكريا للعمل بوزارة الاسكان والمرافق — منحهم الميزات المقررة عسكريا ومنها البدلات العسكرية — التزام هذه الوزارة بأن تؤدى لهم مرتباتهم الاصلية التى كانوا يتقاضونها منها قبل تكليفهم مضافا اليها هذه البدلات .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٧ من قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تؤدى الوزارات والمصالح والمؤسسات والهيئات العامة والهيئات

الاقليمية مرتبات وأجور موظفيها ومستخدميها وعمالها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم أو ندبهم . ولا تتحمل الجهات التى يستدعى أو يكلف أو يندب للعمل فيها هؤلاء الموظفون والمستخدمون والعمال سوى العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى المقررة لحاملى الرتبة الاصلية المعادلة للرتب الشرفية الممنوحة لهم . ولما كان المهندسون المكلفون بالعمل فى وزارة الاسكان يعملون فى أعمال المجهود الحربى الذى كلفوا عسكريا من اجل القيام به ، فانه يتعين منحهم الميزات المقررة عسكريا ومنها البدلات العسكرية ، ويتعين على وزارة الاسكان والمرافق — باعتبارها الجهة التى يقومون فيها بالعمل المكلفين به — أن تؤدى اليهم البدلات العسكرية المشار اليها . كما تلتزم هذه الوزارة باداء مرتباتهم الاصلية باعتبارهم كانوا موظفين بها اصلا قبل تكليفهم — وذلك تطبيقا لاحكام الفقرتين الاولى والثانية من المادة ١٧ من قانون التعبئة العامة السالفة الذكر .

ولا يسوغ الاستناد الى المادة ١٤ من قانون التعبئة العامة التى تنص على أن « يعامل من يستدعى أو يكلف بالصفة العسكرية او المدنيه ومن يندب للعمل فى وزارة الحربية وادارتها وفروعها والمصالح والهيئات التابعة اليها والقوات المسلحة والشرطة والمصالح والهيئات الحكومية ذات الطابع العسكرى وكتائب الاعمال الوطنية وفقا للاحكام التالية » للقول بأن المعاملة على النحو الوارد فى المواد التالية لنص هذه المادة — ومنها المادة ١٧ — تكون بالنسبة الى من يكلف بالعمل فى جهة ذات طابع عسكرى وأنه بذلك فان استحقاق البدلات العسكرية ليس مرتبطا بمجرد التكليف بل مرتبط بالعمل فعلا فى احدى الجهات ذات الطابع العسكرى . لا يسوغ الاستناد الى ما تقدم — ذلك أن المادة ٢١ من القانون المذكور — وهى تدخل ضمن الاحكام التالية للمادة ١٤ — تنص على أن « يتقاضى من يكلف بالعمل فى الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة مرتبه أو أجره من الجهة التى يكلف بالعمل فيها .... فهذا النص يؤيد ان التكليف المنصوص عليه فى المادة ١٤ المشار اليها ، قد يكون للعمل فى جهة خاصة ، اى انه لا يكون للعمل فى احدى الجهات ذات الطابع العسكرى وحدها بل هو مطلق المكان .

(فتوى ١٦ فى ١٩٦٤/١/٩)

قاعـــدة رقم (١٩٢)

المبـــدأ :

قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — المهندسون المكلفون عسكريا للعمل بوزارة الاسكان والمرافق — تحديد مرتباتهم بتلك التى كانت تصرف لهم قبل تكليفهم دون نقص او زيادة — مشروط بعدم انقطاع صلتهم الوظيفيـة بالوزارة قبل تكليفهم عسكريا — انقطاعها يخضعهم لنص المـادة ١٩ من قانون التعبئة العامة المشار اليه .

ملخص الفتـــوى :

فيما يتعلق بما اذا كان المهندسون الذين كانوا يتقاضون مكافأة شاملة قبل تكليفهم عسكريا ، يصرفون هذه المكافاة وحدها — بعد تكليفهم عسكريا — أم تصرف لهم الماهيات والمرتبات المقررة لرتبتهم العسكرية مضافا اليها اعانة غلاء المعيشة وبدل التفرغ — فانه لمـا كانت الفقرة الاولى من المـادة ١٧ سالفة الذكر تقضى بأن تؤدى الوزارات والمصالح والمؤسسات والهيئات العامة والهيئات الاقليمية مرتبات وأجور موظفيها ومستخدميها وعمالها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم او ندبهم ومن ثم فان مفاد هذا النص ان المرتبات التى تصرف للموظفين المكلفين (أو المستخدمين أو المنتدبين) هى ذات المرتبات التى كانت تصرف لهم قبل تكليفهم او استدعائهم أو ندبهم ، لا تزيد ولا تنقص ، فاذا كان الموظف يتقاضى — قبل تكليفه طبقا لقانون التعبئة — مكافأة شاملة ، فان مرتبه أثناء التكليف لا يزيد ولا ينقص عن مقدار هذه المكافأة . وعلى ذلك فان المرتب الذى يمنح الى المهندسين المذكورين — أثناء فترة تكليفهم عسكريا — هو ذات المكافاة الشاملة التى كانت تصرف لهم قبل تكليفهم عسكريا . على ان ذلك منوط بأن تكون صلة هؤلاء المهندسين الوظيفية — بوزارة الاسكان والمرافق — لم تنقطع قبل تكليفهم عسكريا ، أما من انقطعت صلته الوظيفيـة قبل تكليفه عسكريا ، فانه يعامل — طبقا لنص المادة ١٩ من قانون التعبئـة العامة — على اساس منحه مرتبا مساويا للمرتب الذى يتقاضـاه زميلـه

العسكرى الحاصل على ذات مؤهله فى عام تخرجه او فى اقرب عام يليه والتحق بالعمل منذ تخرجه فى الجهة التى يؤدى فيها المكلف العمل ، بما فى ذلك العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى استحقاق المهندسين المكلفين عسكريا البدلات العسكرية المقرره لرتبهم العسكرية الشرفية ، رغم ندبهم للعمل فى وزارة الاسكان والمرافق ، على أن تتحمل هذه الوزارة البدلات المشار اليها ، كما تتحمل مرتباتهم الاصلية ، وتحدد هذه المرتبات بالمكافآت الشاملة التى كان يتقاضاها المهندسون المذكورون قبل تكليفهم عسكريا . مع مراعاة تطبيق حكم المادة ١٩ من قانون التعبئة العامة على من انقطعت صلته الوظيفية قبل تكليفه عسكريا .

(فتوى ١٦ فى ١٩٦٤/١/٩)

الفرع الثالث

تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦

قاعدة رقم (١٩٣)

المبدأ :

المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية حظرت على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى من القانون الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن — للمهندس الذى كلف قبل العمل بالقانون المشار اليه ومضت ست سنوات على تاريخ استلامه العمل أن يمتنع عن اداء اعمال وظيفته اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون وتعتبر خدمته منتهية بحكم القانون اعتبارا من هذا التاريخ دون توقف على صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها بانهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراء تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن أداء أعمال وظيفته وليس منشئا لها — انقطاع المهندس قبل العمل بذلك القانون واستمرار انقطاعه بعد ذلك يؤدى الى اعتبار خدمته منتهية من تاريخ العمل به طالما قد مضت مدة ٦ سنوات على تاريخ استلامه العمل وان كان ذلك لا يحول دون معاقبته عن واقعة انقطاعه فى الفترة السابقة على العمل بالقانون باحدى العقوبات المقررة لمن ترك الخدمة على اساس أن خدمته قد انتهت قانونا منذ تاريخ العمل بذلك القانون .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية تنص على أنه « يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواءا كانت صريحة او ضمنية فتعتبر كأن لم تكن »

ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه فى ذلك قبـــــول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك . ويسرى الحكم المتقـــدم على المهندسين المعينين أو المكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون ، والمعنى المتبادر من هذا النص أن المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحكومة والقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لســـنة ١٩٧٦ القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمده حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحـــد الاسباب التى عينها القانون وأطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه الســـنوات الست الحق فى الامتناع عن اداء اعمال وظائفهم ،. اذ أباح المشرع علـــى ما تقدم الحق فى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار اليها ودون تطلب موافقة جهة العمل ، وكانت اباحة الامتناع عن أداء أعباء الوظيفة باطلاق ليست فحسب وجها من أوجه انهـــاء الخدمة وصورة من صورها ، وانما هى أيضا أثر من آثار انتهاء الخـــدمة وفرع منه يرتبطان معا ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك ولازمـــة اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل،ولا يقتضى الامر والحال هذه صدور قرار السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره أن يكون اجراء تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن أداء أعمال وظيفته وليس منشئا له .

ومن حيث أن الثابت كما سلف بيانه أن الطاعن كلف للعمل بوزارة الرى اعتبارا من ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٣ وظل يعمل بها حتى انقطـــع عن عمله اعتبارا من ٤ من اغسطس سنة ١٩٧٥ ومن ثم فانه فى تاريخ انقطاعه عن العمل يكون قد أتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات ، واذا استمر منقطعا عن العمل وممتنعا عن أداء وظيفته الى ما بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فان خدمته تعتبر منتهية بحكم القانون اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر وفقا لحكم المـــادة الثالثة منه .

ومن حيث انه ولئن كان ذلك الا انه لمـــا كان انقطاع الطاعن عن العمل منذ ٤ من اغسطس سنة ١٩٧٥ وحتى تاريخ العمل بالقانون المشار اليه يمثل —

على نحو ما تقدم — مخالفة لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية الذى كان يؤثم فى المادة الخامسة منه هذا السلوك . واذ كان القانون رقم ٥٤ سنة ١٩٧٦ قد نص فى المادة السابقة منه على ان يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية دون ثمة أثر رجعى فان تطبيق هذا القانون على حالة الطاعن واعتبار خدمته منتهية وفقا لاحكامه لا يترتب عليه محو المخالفة التى ارتكبها أو اعفاؤه من المسئولية عنها ، وكل ما لانتهاء خدمته من أثر فى هذا الشأن هو ألا توقع عليه الا احدى العقوبات الجائز توقيعها قانونا على من تركوا الخدمة وفقا لما كانت تقضى به المادة ٦٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ الذى صدر الحكم المطعون فيه فى ظله وما تقضى به المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة القائم الصادر به القانون رقم ٤٧ سنة ١٩٧٨ والمادة ٢١ من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ وترى المحكمة أن العقوبة المناسبة للمخالفة التى ارتكبها الطاعن بمراعاة الظروف والملابسات التى احاطت بالواقعة ، وما انتهى اليه الامر بالغاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر باعتبار أنه كان يمثل قيدا على حرية المهندسين فى العمل ، هى معاقبته بغرامة مقدارها خمسة جنيهات .

(طعن ٤٩٩ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/١)

قاعـــدة رقم (١٩٤)

المبـــدا :

نص المشرع فى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ على الزام المهندسين المكلفين والمعينون بالحكومة والقطاع العام وقت العمل به ، القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون واطلق لهم بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن اداء اعمال وظائفهم — نتيجة ذلك : ان امتناع المهندس المكلف بعد انقضاء السنوات المشار اليها حق اباحة له المشرع بمقتضى القانون سالف الذكر ولا

يشكل أى ذنب ادارى فى حقه ــ لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التى نص عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العـــام فى شأن قبول الاستقالة صريحة كانت أو ضمنية طالما أن قانونهم الخاص قد رتب لهم مراكز قانونية خاصة بهم تخالف تلك التى نصت عليها نظم العاملـــين وتتعارض معها .

ملخص الحكـــم :

ومن حيث ان الثابت من الاوراق أن المخالفة التى نسبتها النيابـــة الادارية الى المهندس . . . . . . هى الانقطاع عن العمل اعتبارا من ١٩ من فبراير سنة ١٩٧٧ حتى ٢٠ من أغسطس سنة ١٩٧٧ فى غير حـــدود الاجازات المسموح بها قانونا ومن ثم فان هذا الانقطاع يكون قد تم فى المجال الزمنى للعمل باحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر ، الذى تنص المـــادة الثالثة منه على أنه « يحظر على المهدسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريـــخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المـــادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمـــادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملـــين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن .، ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه فى ذلك قبـــول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمـــل بهذا القانون والمعنى الذى يتبادر الى الذهن من هذا النص أن المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحكومة والقطاع العـــام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهـــم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون واطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن أداء أعمال وظائفهـــم . واذ اباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تأدية أعمال

وظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار اليها ودون تطلب موافقـــــة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن أداء أعباء الوظيفة ليست فحسب وجها من أوجه انهاء الخدمة وصورة من صورها وانما هى أيضا أثر من أثار انتهـــاء الخدمة وفرع منه يرتبطان معا آرتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى دلـــك ولازمه اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ، ولا يقتضى الامر والحال هذه صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانهاء خدمته ، اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراء تنفيذيا خاضعا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن أداء أعمال وظيفته وليس منشئا له .

ولقـــد تجلت ارادة المشرع فى الاخذ بهذا النظر فيما افصحت عنـــه الاعمال التحضيرية لهذا القانون فقد ذهبت المذكرة الايضاحية لمشروع القانون الذى تقدمت به الحكومة الى أن بعض الوزارات استغلت قانون تكليـــف المهندسين فيها يقضى به من تكليف المهندسين لمدة عامين قابلة للتجديد ومنع المهندسين حتى الدرجة الثالثة من الاستقالة فقيدت حرية المهندســـــين العاملين بها وجددت أوامر تكليفهم بصفة أبدية ومنعتهم من العمل فى مجال تخصصهم مما كان له أسوأ الاثر على الانتاج وعزوف البعض عن العمل الجاد الامر الذى دأب بسببه المهندسون على الشكوى من تقييد حرياتهم كما ضمنت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب تقريرها فى شأن هذا المشروع انها رأت عند مناقشة تعديل بعض مواده ليتمشى مع الصالح العام ولتحقيق أكبر قدر من الحرية للمهندسين ومن هذا المنطلق رأت اللجنة المساواة بين المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هـــذا القانون ، كما رأت اللجنة الغاء المـــادة الخامسة التى وردت فى المشروع المقدم من الحكومة التى كانت تقضى بأن يرفع التكليف عن المهندس الذى يمضى على تكليفه ثمانى سنوات والتى خفضتها اللجنة الى ست سنوات من بـــدء تكليفه فى الحكومة أو القطاع العام ما لم يوافق على التعيين خـــلال هذه المـــدة وقد أخذ مجلس الشعب بما انتهت اليه اللجنة وصدر القانون . ومفاد

هذا الالغاء أن انهاء تكليف المهندس بعد انقضاء مدة تكليفه وهى ست سنوات لم يعد معلقا على ثمة اجراء لرفعه بل يتم بحكم القانون بمجرد افصاح المهندس صراحة أو ضمنا عن رغبته فى هجر عمله ، وذلك دون ثمة ترخيص أو تدخل من جانب السلطة الرئاسية فى هذا الشأن ، وقد عبر السيد / مقرر اللجنة بصراحة عن هذا الاتجاه العام أمام مجلس الشعب فيما قال به من أن مشروع القانون يهدف الى أن لا تمتد أوامر التكليف الا لمدة أقصاها ست سنوات يستطيع المهندس بعد انقضائها أن يكون متحررا من أوامر التكليف وتحرر المهندس المكلف من الخدمة على هذا النحو والذى لم يعد مقصورا على المهندس المكلف بل تعداه الى المهندس المعين التزاما بحكم الفقرة الاخيرة التى اضافتها اللجنة للمادة الثالثة المذكورة يتأتى مع اى قيد يضيق من نطاقه أو يحد من اطلاقه ، وبهذه المثابة لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التى نص عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فى شأن قبول الاستقالة صريحة كانت أو ضمنية طالما أن قانونهم الخاص قد رتب لهم مراكز قانونية خاصة بهم تخالف تلك التى نصت عليها نظم العاملين وتتعارض معها ، ولو كان المشرع قد اتجهت ارادته الى غير ذلك لاكتفى بالنص على سريان القواعد العامة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام حسب الاحوال على المهندسين بعد انقضاء ست سنوات على خدمتهم .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المهندس المذكور كان قد كلف وفقا لاحكام القانون رقم ٣٨٦ لسنة ١٩٦١ بتاريخ ٤ من اكتوبر سنة ١٩٦١ وان انقطاعه عن العمل كان من ١٩ فبراير سنة ١٩٧٧ ومن ثم فانه فى تاريخ انقطاعه عن العمل كان قد أتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات ، وبحسبان أن انقطاعه عن العمل من تاريخ لاحق على سريان أحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر فان خدمته تعتبر منتهية بحكم القانون بمجرد امتناعه عن العمل اى من ١٩ من فبراير سنة ١٩٧٧ .

ومن حيث انه متىكان الامر ما تقدم فان امتناع المهندس المذكور عن العمل من ١٩ فبراير ١٩٧٧ لا يشكل على الوجه الذى سلف بيانه أى ذنب

اداری بحسبان ان واقعة الامتناع بعد انقضاء السنوات الست حق للمهندس المكلف اباحة له المشرع بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر ويتعين لاجل ذلك الحكم ببراءته مما نسب اليه .»

ومن حيث انه لا ينال مما تقدم أن المطعون ضده قد ارتضى الحكم المطعون فيه ولم يطعن فيه بالالغاء وكانت الجهة الادارية هى التى طعنت فى الحكم المذكور . ذلك ان ما قضت به المادة ٥١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة فى خصوص اجراءات الطعن بطريق التماس اعادة النظر فى الاحكام الصادرة من محكمة القضاء الادارى أو المحاكم الادارية أو المحاكم التأديبية من اتباع الاجراءات المنصوص عليها فى قانون المرافعات المدنية والتجارية وقانون الاجراءات الجنائية حسب الاحوال بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة المنظورة امام هذه المحاكم بوحى بأن المشرع أخذ كمبدأ عام باحكام قانون الاجراءات الجنائية بالنسبة للمحاكمات التأديبية فيما لم يرد به نص خاص بها باعتبار أن كلا من المحاكمات الجنائية والتأديبية تهدفان الى تطبيق شريعة عقاب سواء فى مجال المجتمع باسره أم فى المجال الوظيفى وحده وما يستتبع ذلك من وجوب اتساق الاجراءات فى كل منهما بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة ومن ثم يجدر بالمحكمة أن تهتدى بأحكام قانون الاجراءات الجنائية لتملأ الفراغ فى بعض الاحكام التى لم يبقى عليها قانون مجلس الدولة لتنزل حكم القانون على ما يثار امامها من منازعات وذلك بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة التأديبية المنظورة أمامها .

(طعن ٨١٣ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٦/٢٠)

قاعـــدة رقم (١٩٥)

المبـــدا :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية معدلا بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — كل من يحمل الجنسية المصرية وتخرج من احدى الكليات او المعاهد العلمية المنوه عنها بالقانون يلتزم بالخدمة فى الجهات المكلف بها — مدة التكليف سنتان

يجوز امتدادها لمدد متماثلة زمنيا دون حد اقصى ـ أمر التكليف محمول فى حالة صدوره بدون تحديد مدة على أنه يتجدد كل سنتين صراحة أو ضمنا ـ الحكمة من ذلك : دوام حسن سير العمل بالمرافق العامة للدولة بضمان توفير احتياجاتها من عناصر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا معينا ـ القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية والمعمول به اعتبارا من ١٩٧٦/٦/٢٤ الغى القانون رقم ٢٩٦لسنة ١٩٥٦ ـ المادة الثالثة فى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ حظرت على المهندسين الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلام العمل ما لم تنته باحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أو المادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ـ مفاد القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ان أحكامه تسرى على من كان مخاطبا بأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ واستمرت مطبقة عليه حتى صدور القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ـ خدمته تنتهى حكما وبقوة القانون بقضائه مدة خدمة أقصاها ست سنات من تاريخ بدء تكليفه ـ مدة خدمة عسكرية ـ مدى جواز حسابها ضمن مدة التكليف ـ المادة ٦٣ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية معدلة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٣٨ لسنة ١٩٧١ ـ مدة الخدمة العسكرية تعتبر كأنها قضيت بالخدمة المدنية وترتب ما ترتبه مدة الخدمة الفعلية من آثار كالاقدمية والترقيات والعلاوات ـ حكمة ذلك : الا يضار المجند من تجنيده ـ المشرع فى المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية اتبع ذات الاحكام من حيث اعتبار مدة التجنيد كأنها قضيت بالخدمة المدنية وترتيب آثارها ـ نتيجة ذلك : تحسب فى مدة التكليف المدة التى يقضيها المهندس المكلف فى الخدمة العسكرية والوطنية اذا اتحدت مع مدة التكليف أو تداخلت معها ـ امتناع المهندس عن تسلمه العمل بعد مدة تجنيده وعدم استكمال مدة الست سنوات تتحق معه المخالفة المنصوص عليها فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ وتستوجب مساءلته تأديبيا .

ملخص الحكم :

من حيث انه بالاطلاع على أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين المصرية خريجى الجامعات المصرية المعدل بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ يبين من أن المادة ٦ منه تنص على أنه كل من يتمتع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة من خريجى كليات الهندسة

فى جامعات الجمهورية العربية المتحدة او فى المعاهد والكليات التابعـة لوزارة التعليم العالى والتى يصدر بتحديدها قرار وزير التعليم العالى أن يقدم خلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان الى اللجنة المنصوص عليها فى المـادة الثانية من هذا القانون اقرارا باسمه ومحل اقامتـه والقسم الهندسى الذى تخصص فيه ...... كما تنص المـادة ٢ منه على أنه « تشكل بقرار من رئيس المجلس التنفيذى لجنة وزارية تتولى ترشـيح أسماء الخريجين الذين تدعو حاجة العمل بالوزارات والهيئات والمؤسسـات العامة الى الحاقهم بوظائفهم وذلك من واقع البيانات والاقرارات المنصوص عليها فى المـادة الاولى مع مراعاة استثناء اعضاء البعثات المقيدين فـى الجامعات » وتنص المـادة ٢ منه على أنه يصدر الوزير المختص ومن ينيبه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التـى عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا أخرى مماثلـة ومفاد جماع أحكام النصوص المتقدمة، ان كل من يحمل الجنسية المصرية وتخرج من احدى الكليات أو المعاهد العلمية المنوه عنها يلتزم بالخدمة فى الجهـات الموضحة بها اذا صدر من الوزير المختص أو من ينيبه أمرا متضمنا تكليفـه بناء على ترشيحه من جانب اللجنة الوزارية المشار اليها وتكون مـدة خـدمة من صدر بشأنه الامر طبقا لهذا التنظيم — سنتين تمتد وفى حالة الامتداد فان المد يكون لمدة مماثلة زمنية أى سنتين وهكذا دون حد أقصى هذا مـع ملاحظة أن المشرع قد أورد نصوص هذه الاحكام على نحو يتسم بعدم الجمود وتحقق لجهة الادارة من اليسر ما يلزم لتحقيق الهدف من اصـدار هذا القانون ويتجلى ذلك فى عدم تطلبه وجوب امتداد أمر التكليف صراحـة وبالتالى فقد يتم ذلك صراحة وقد يكون ضمنى يستشف صدوره من ظروف الحالى كما أنه لم يشترط أن يكون لكل مدة تكليف أمر مستقل بها ، ومن ثـم فليس ثمة ما يحول دون صدور أمر التكليف للمدة المقررة **قانونا** — أى سنتين — متضمنا النص على أن هذه المدة تمتد أو تتجدد تلقائيا لمدد أخرى مماثلـة باعتبار ذلك جائز وممكن قانونا . بل أن أمر التكليف محمول فى حالـة صدوره — بدون تحديد مدة على أنه لمـدة سنتين يتجدد أو يمتـد صراحة او ضمنا لمدد مقدار كل منها سنتين أيضا بأن ذلك هو الحد الزمنى الادنـى

المقرر لكل مدة بمقتضى أحكام القانون . وهذا النهج من جانب المشرع ليس بدعا من التشريع . ذلك أن تحرير جهة الادارة عند معالجة هذا الموضوع بمقتضى هذا القانون من المعوقات الادارية واضفاء المرونة على أحكامه يتفق والغاية المنشودة من اصداره وهى كفالة استمرار ودوام حسن سير العمل بالمرافق العامة للدولة بضمان توفير احتياجاتها من عناصر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا معينا .

ومن حيث انه بالرجوع الى احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية الذى يجرى العمل بأحكامه اعتبارا من ٢٤ من يونيو سنة ١٩٧٦ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية . يبين انه ولئن كانت المادة السادسة منه قد قضت بالغاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ السابق الاشارة اليه الا أن المادة الثالثة منه قد نصت على أنه يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك ...

ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين باجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون . ومؤدى حكم الفقرة الاخيرة من هذه المادة أن احكامها تسرى فى شأن من كان مخاطبا بأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار آنيه وطبقت عليه أحكامه واستمرت مطبقة عليه حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه .

واذ ادركته أحكام هذا القانون الاخير فان مدة تكليفه تنتهى حكما وبقوة القانون بقضائه من الخدمة مدة اقصاها ست سنوات وذلك حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة .

ومن حيث أن المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية المعدلة بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠

تنص على أنه يحتفظ للموظف أو المستخدم أو العامل أثناء وجوده فـــى الخدمة العسكرية أو الوطنية بما يستحقه من ترقيات وعلاوات كما لو كان يؤدى عمله فعلا وتضم مدة خدمته فيها لمدة عمله وتحسب فى المكافأة أو المعاش ، وتعتبر هذه المـــدة قد قضيت بنجاح ان كان التعيين تحت الاختبار كما نصت المـــادة ٦٢ من القانون ذاته المعدلة بالقانونين رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٣٨ لسنة ١٩٧١ على أنه تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد اتمام مدة الخدمة الالزامية للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها فى وزارات الحكومـــة ومصالحها ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العـــامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة فى الاقدمية بالنسبة الى العاملين بالجهاز الادارى للدولة والهيئـــات العامة كما تحسب كمدة خبرة بالنسبة الى العاملين بالقطاع العام ... ومفاد أحكام هاتين المادتين ان المشرع قد قرر صراحة أن من يجند من الموظفـــين ومن يلحق بالخدمة أثناء تجنيده تعتبر مدة التجنيد التى يمضيها على هـــذا النحو شأنها شأن الخدمة الفعلية وترتب فى شأنه ما ترتبه الخدمة الفعليـــة من آثار ودلل على ذلك بنصه على سبيل المثال على بعض الاثار التى تنشأ عن اداء الفرد للخدمة فعلا كالترقيات والعلاوات والاقدمية ..... الخ وغير خاف أن مراد المشرع وقصده من ذلك هو الا يضار المجند لتجنيده والا يصبح فى وضع أسوء من قرينه بسبب هذا التجنيد وانما على العكس فالمشرع يستهدف بصفة عامة أن تكون الخدمة العسكرية سببا لتفضيل من اداها على من لم ينال شرف هذا الاداء . ويؤكد ذلك ما ذهب اليه المشرع فى القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية المعمول به حاليا بالنص فى المـــادة ٤١ على أن يكون للمجند ولمن أتم خدمته الالزامية الاولوية فى التعيين على زملائه المرشحين معه فى ذات مرتبه النجاح ... واذ قرر المشرع من جانبه ان الخدمة العسكرية والوطنية شأنها شأن الخدمة المدنية فأعتد بالمدة التى قضيت بها فى مجال ترتيب الاثار التى ترتبها مثل هـــذه المدة حال قضاءها بالخدمة المدنية وحرص من جانب آخر على ان يكفـــل عدم التفرقة بين من يؤدى هذه الخدمة ومن لم يتشرف بادائها للحيلولة دون

تمييز من لم يؤديها على من اداها ، بل على العكس فضله عليه فى مجالات بصفة خاصة حسبما سلف البيان،فان الامر يستتبع والحال كذلك أن تحسب فى مدة التكليف المدة التى يقضيها المهندس المكلف فى الخدمة العسكرية والوطنية اذا اتحدت مع مدة التكليف أو تدور معها .

ومن حيث انه فى ضوء ما سلف بيانه ، وكان المستظهر من الاوراق انه اثناء اداء الطاعن للخدمة العسكرية صدر بتاريخ ١٦ من مارس سنة ١٩٧٥ قرار وكيل وزارة الاسكان والتعمير للشئون المالية والادارية رقم ٢٥٢ لسنة ١٩٧٥ بتكليفه بالعمل ، اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٧٥ بالهيئة العامة لمياه الشرب وذلك لمدة سنتين قابلة للامتداد مدد أخرى مماثلة وتمتد تلقائيا مدة تكليفه ما لم يصدر قرار بخلاف ذلك ومنذ الاول من ديسمبر سنة ١٩٧٥ تاريخ استدعاؤه للخدمة بالقوات المسلحة واظب الطاعن على صرف مرتبه من هيئة مياه الشرب حتى نهاية شهر يونيو سنة ١٩٧٧ تاريخ تسريحه من القوات المسلحة الامر الذى يفصح عن علم الطاعن بقرار تكليفه وعدم اعتراضه عليه غير ان الطاعن لم يتسلم عمله بالجهة المكلف بها عقب تسريحه الامر الذى دعى جهة عمله الى اعتباره ممتنعا عن تنفيذ قرار تكليفه لعدم استلامه العمل وانقطاعه عنه بما يستتبع مساءلته ومجازاته فان الطاعن على هذا النحو يكون قد خالف أحكام القانون بامتناعه عن تنفيذ قرار تكليفه وذلك ان تكليفه لم يبلغ غايته فى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٧٧ حسبما ذهب اليه فى تقرير الطعن الماثل الا أن أحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ السابق الاشارة اليه المعمول به اعتبارا من ٢٤ من يونيو سنة ١٩٧٦ قد أدركته وبالتالى يخضع لحكم الفقرة الاخيرة من مادته الثالثة تلك التى وفقا لها يعتبر تكليفه منتهيا بقوة القانون بانقضاء ست سنوات خدمة على ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة هذا كله بمراعاة حساب مدة السنوات الست هذه بدءا من أول مارس سنة ١٩٧٥ تاريخ صدور قرار تكليفه الذى واكب تجنيده بما يستتبع اعمال المقاصة بين هذه المدة والمدة التى امضاها فى الخدمة العسكرية والوطنية بحسبانها مدة خدمة فعلية على نحو ما سبق بيانه . وبالابتناء على ذلك يكون الطاعن قد خالف الحكم القانونى بعدم استلامه العمل فى اول يوليو سنة ١٩٧٧ عقب تسريحه من القوات المسلحة وانقطاعه

عنه منذ هذا التاريخ حتى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٨١ تاريخ انتهاء السنوات الست المكلف بالخدمة طوال مدتها بما يتحقق معه ارتكابه المخالفة المنصوص عليها فى المـــادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه التــى تحظر عليه باعتباره مهندسا مكلفا الامتناع عن تأديه أعمال وظيفته ، ويستوجب مساءلته وتوقيع الجزاء المناسب لهذا الذنب الادارى عليه .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه . على هدى ما سلف بيانه ولئن كان قد أخطأ فى تفسير القانون وتطبيقه عندما ذهب غير هذا المذهب وانتهى الى ان مدة تكليف الطاعن تبدأ من تاريخ استلامه العمل بالجهة المكلف بها عقب تسريحه من القوات المسلحة مسقطا بذلك ما تداخل منها مع مدة التجنيـــد الا أنه قد أصاب وجه الحق فيما انتهى اليه من ادانة الطاعن وعقد مسئوليته لعدم تنفيذه حكم المـــادة ٣ من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ بامتناعه عن استلام عمله تنفيذا لقرار تكليفه عقب تسريحه من القوات المسلحة ومجازاته بخصم شهرين من راتبه .

(طعن ٥٨٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٣١)

قاعـــــدة رقم (١٩٦)

المبـــدأ :

القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية — حظر امتناع المهندسين المكلفين والخاضعين لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ او قانـــون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ الامتناع عن تادية وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم باحـــد الاسباب المنصوص عليها قانونا عدا الاستقالة الصريحة او الضمنية — انقطاع المكلف قبل اكتمال المدة بدون مبرر — محاكمة تاديبية — لا يجـــوز للمهندس المكلف الذى لم يكتمل المدة وانقطع بدون مبرر أن يستند الـــى انقطاعه بدون مبرر لحسابه ضمن مدة التكليف اساس ذلك : لا يعتبر فى

تلك المدة أنه يؤدى عملا فعلا وقانونا — الاثر المترتب على ذلك : لا يعفى المهندس المكلف بالتزامه بأداء العمل للمدة المقررة الا ان يعود ويستلم عمله ويتم مدته أو يوجد من الاسباب ما يبرر للوزير المختص اعفاءه من التكليف — مخالفه الحظر مخالفة ادارية ومهنية وجنائية مستمرة — المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ — القرارات التى يقبل طلب وقف تنفيذها والتى لا يجوز قبولها — طلب المهندس المكلف اعتباره مفصولا من الخدمة او منتهية خدمته بالاستقالة الصريحة أو الضمنية قبل انتهاء مدة التكليف هو من المسائل التى تندرج فى عموم المنازعات الواردة فى البنود السابقة على البند ١٤ من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة — هى من مسائل انتهاء الخدمة مما يختص به مجلس الدولة منذ انشائه ولا يعتبر من المنازعات الادارية المنصوص عليها فى البند ١٤ — الاثر المترتب على ذلك : يعتبر القرار من القرارات التى لا يقبل طلب وقف تنفيذها .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية ادرك المطعون ضده ، وهو يعمل فى اجهزة الحكومة ، اذ التحق بالعمل بوزارة التربية والتعليم فى ١٩٧٢/٧/١١ مدرسا للعمارة بالمدرسة المعمارية الفنية بدار السلام تكليفا بالقرار رقم ١٢١٢ الصادر فى ١٩٧١/٩/٢٦ ، وحددت له جهة عمله بهذه الوزارة ، كطلبه ومن ثم يلحقه حكم المادة ٣ من هذا القانون التى تقضى بحظر امتناع المهندسين المشار اليهم من خريجى الجامعات والمعاهد المصرية — الذين جعلت المادة الاولى لاجهزة الحكومة وشركات القطاع العام ان تستوفى احتياجاتها منهم فور تخرجهم طبقا لاحكام القانونين رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة أو ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالقطاع العام — الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون الاول أو ٦١ من الثانى فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة

أو ضمنية .. ويسرى ذلك على المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون من تاريخ نشره فى ٢٤ يونيـــة ١٩٧٦ ، واذ أنه كان قبلة مكلفا ولم تقطع خدمته بانقطاعه دون عذر مقبـــول عن تأدية عمله ، من ١٩٧٥/٨/٥ اثر اجازاته الاعتيادية التى صرح له بقضائها فى الخارج لما قال به من رغبته فى أداء العمره ، وهو ما اقتضى احالته الى المحكمة التأديبية المختصة لمؤاخذته عن الانقطاع غير الجائز منه دون مبرر مشروع فى القضية رقم ٢٣٢ لسنة ١٩ ق ، نيابة ادارية ، فقضت المحكمـــة بمجازاته عن تلك المخالفة طبقا لحكم المادة ٣ من القانون سالفة الذكر بخصم شهرين من مرتبه ، ولذلك ، فانه وهو لم يتم مدة الست سنوات التى أوجب القانون عليه قضاءها فى تأدية الخدمة فى الجهة التى الحق للعمل بهـــا لا يكون له أن يستند الى انقطاعه بغير مبرر من ذلك التاريخ واستمراره فيـــه لاعتبار ذلك ضمن مدة أداء العمل فى تلك الجهة اذ انه لا يعتبر من هـــذه المدة الا تلك التى يؤدى فيها العمل فعلا وقانونا . بما فى ذلك الاجازات المرخص بها ، فلا تحسب اذن مدة الانقطاع عمدا أو بغير مبرر ، كما فى حالتـــه . وغير صحيح ما قاله ووافقه عليه الحكم المطعون فيه من اعتبـــار مثل هذه المدة عمل تحسب ضمن المدة الواجب قضـــاءها فى الخـــدمة اذ لا يستوى من عمل فعلا ومن عرض عن ذلك كليا أو جزئيا . ولا يعفى هـــذا الاخير من التزامه بأداء العمل للمدة المقررة الا أن يعود فيستلم عمله ويتم مدته ، أو يوجد من الاسباب ما يبرر للوزير المختص اعفاءه .

ومن حيث انه لذلك ، فان الجهة الادارية لم تخطىء فى شىء اذ أعتبرت أن سبب انتهـــاء خدمة المطعون ضده على ما عينه القانون لم يتحقق ، ولا ينفعه الاستقالة قبل أن يتم مدته صريحة كانت أو ضمنية اذ تعتبر بنص المـــادة ٣ منه كأن لم تكن ، ولا ترتب لذلك أثرا مما يرتبه القانون على مثلها فى غير هذه الاحوال.

ومن حيث انه لما كان ما وقع من المطعون ضده مخالفة ادارية ومهنيـــة وجنائية مستمرة، على ما هو واضح من المادتين ٣ سالفة الذكر ، (٥) التى تعاقب على ذلك بالعقوبة الجنائية المقررة بها مع اجازة محو الاسم من سجلات نقابة

المهن الهندسية للمدة المبينة مع اعادة القيد عند قبول المهندس اسملام العمل بالجهة التى عين بها أو عودته لاستلام عمله ، وكان اشتغاله او التحاقـــه بالعمل فى اجهزة الحكومة أو القطاع العام او الخاص أو أى جهة أخرى ، ولو بصفة عارضه فى مثل حالته وقبل اتمامه العمل المكلف بها وانتهـــاء خدمته تبعا ، محظورا عليه ، ومن باب أولى عمله بالخارج فانه لا يكـــون ثم وجه لاعتبار رغبته فى العمل فى الوظائف العامة ، التى أشـــار اليهـــا الحكم أمرا مقبولا يبرر ما رتبه عليه من تحقق الاستعجال فى مثل طلبه ، وهو منه ، على ما بينه القانون غير مشروع .

(طعن ٤٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٦/٢٦)

قاعـــــدة رقم (١٩٧)

المبـــــدأ :

مؤدى ما نص عليه القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندســـين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل به اعتبارا من نشره فى ٢٤ يونيو سنة ١٩٧٦ الزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحـــكومة وبالقطاع العام وقت العمل بالقانون القيـــام باعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتهم لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون — بانقضاء السنوات الست يحق للمهندسين الامتناع عن اعمال وظائفهم دون تطلب موافقة جهة العمل مؤدى ذلك : اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهيـــة حتما وبقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ولا يقتضى الامر والحال كذلك صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراءا تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن اداء اعمال وظيفته وليس منشئا لـــه .

ملخص الحــكم :

ومن حيث ان الثابت فى الاوراق انه صدر قرار السيد وزير الرى رقم ١٣٥٩ لسنة ١٩٦٨ فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بتكليف السيد المهندس . . . . بالعمل لمدة سنتين قابلة للامتداد بمشروعات أسيوط وذلــك اعتبارا من ٧ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ — وتنفيذا لهذا القرار استلم المهندس المذكور عمله اعتبارا من هذا التاريخ . وفى ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٩ صدر قرار السيد وزير الرى رقم ١٠٤٧ لسنة ١٩٦٩ بمد مدة تكليفه لمدة سنتين أخريين ، ثم صدر قرار السيد وكيل وزارة الرى رقم ١١٢٩ لسنة ١٩٧١ بتعيينه فى وظيفة مهندس من الدرجة السابعة التخصصية لمدة سنة تحت الاختبار بتفتيش عام الصرف بالوجه القبلى اعتبارا من تاريخ صدور هــذا القرار فى ٢٠ من ابريل سنة ١٩٧١ وفى ٢٤ من يولية سنة ١٩٧٤ انتدب للعمل بالادارة العامة لمشروعات الصرف بالمنيا واستلزم عمله بها فى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٧٤ ، ثم انقطع عن عمله بها اعتبارا من ٣ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ،وقدم استقالة مؤرخة فى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ..

ومن حيث أن القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندســين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل به اعتبارا من نشره فى ٢٤ من يونية سنة ١٩٧٦ قد قضى فى المــادة الثالثة منه بأن يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المــادة الاولى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحــد الاسباب المنصوص عليها فى المــادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمــادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ، وذلك فيما عدا الاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن . ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه فى ذلك قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين بأجهــزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ، والمعنــى المتبادر من هذا النص أن المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين والمعينين

بالحكومة وبالقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المذكور القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتهم لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون ، واطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن أعمال وظائفهم واذ أباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار اليها دون تطلب موافقة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن أداء اعباء الوظيفة باطلاق ليست فحسب وجها من أوجه انهاء الخدمة وصورة من صورها وانما هى أيضا أثر من آثار انهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان معا ارتباط النتيجة بالسبب فان مؤدى ذلك ولازمه اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ولا يقتضى الامر والحال كذلك صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره أن يكون اجراءا تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندسين عن أداء أعمال وظيفتهم وليس منشئا له .

ولقد تجلت ارادة المشرع فى الاخذ بهذا النظر فيما افصحت عنه الاعمال التحضيرية لهذا القانون فقد ذهبت المذكرة الايضاحية لمشروع القانون الذى تقدمت به الحكومة الى أن بعض الوزارات استغلت قانون تكليف المهندسين فيما قضى به من تكليف المهندسين لمدة عامين قابلة للتجديد ومنع المهندسين حتى الدرجة الثالثة من الاستقالة فقيدت حرية المهندسين العاملين بها وجددت أوامر تكليفهم بصفة أبدية ومنعتهم من العمل فى مجال تخصصهم مما كان له أسوأ الاثر على الانتاج وعزوف البعض عن العمل الجاد ، الامر الذى دأب بسببه المهندسون على الشكوى من تقييد حرياتهم فى وقت كفلت فيه الحريات لجميع فئات الشعب لذلك فقد لزم اصدار تشريع جديد يكفل بعض الحرية المهندسين دون الاضرار بالصالح العام كما ضمنت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب تقريرها فى شأن هذا المشروع انها رأت عند مناقشة تعديل بعض مواده ليتمشى مع الصالح العام ولتحقيق أكبر قدر من الحرية للمهندسين ومن هذا المنطلق رأت اللجنة المساواة بين المهندسين المعينين والمكلفين فأضافت الى المادة الثالثة من مشروع الحكومة أن يسرى حكمها

على المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون . كما رأت اللجنة الغاء المادة الخامسة التى وردت فى المشروع المقدم من الحكومة والتى كانت تقضى بأن يرفع التكليف عن المهندس الذى يمضى على تكليفه ثمانى سنوات — والتى خفضتها اللجنة الى ست سنوات — من بدء تكليفه فى الحكومة والقطاع العام ما لم يوافق على التعيين خلال هذه المدة وقد أخذ مجلس الشعب بما انتهت اليه اللجنه وبه صدر القانون ومفاد هذا الالغاء أن انهاء تكليف المهندس بعد انقضاء مدة تكليفه وهى ست سنوات لم يعد معلقا على ثمة اجراء لرفعه بل يتم بحكم القانون بمجرد افصاح المهندس صراحة أو ضمنا عن رغبته فى هجر عمله ، وذلك دون ثمة ترخص أو تدخل من جانب السلطة الرئاسية فى هذا الشأن وقد عبر السيد مقرر اللجنة بصراحة عن هذا الاتجاه أمام مجلس الشعب فيما قال به من أن مشروع القانون يهدف الى أن لا تمتد أوامر التكليف الا لمدة أقصاها ست سنوات يستطيع المهندس بعد انقضائها أن يكون متحررا من أمر التكليف وتحرر المهندس المكلف من الخدمة على هذا النحو والذى لم يعد مقصورا على المهندس المكلف بل وينعداه الى المهندس المعين التزاما بحكم الفترة الاخيرة التى أضافتها اللجنة للمادة المذكورة يتأبى مع أى قيد يضيق من نطاقه . ويحد من اطلاقه . وبهذه المثابة لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التى نص عليها قانون العاملين بالدولة أو قانون العاملين بالقطاع العام فى شأن قبول الاستقالة التى نصت عليها نظام العاملين يتعارض معها ولو كان المشرع اتجهت ارادته الى غير ذلك لاكتفى بالنص على سريان القواعد العامة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة او القطاع العام حسب الاحوال على المهندسين بعد انقضاء ست سنوات على خدمتهم .

ومن حيث أن الثابت على ما سلف أن المهندس . . . . كان قد كلف للعمل بمشروعات رى أسيوط اعتبارا من ٧ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ وظل يعمل بها حتى انقطع عن عمله اعتبارا من ٣ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ثم قدم استقالة مؤرخة فى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ومن ثم فقد كان من تاريخ انقطاعه عن العمل من الخاضعين لاحكام القانون رقم ٥٤

لسنة ١٩٧٦ المشار اليه واذ كان قد اتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات حين انقطع عن ممارسة عمله وتقدمه باستقالته فانه بذلك يكون قد افصح عن رغبته فى عدم الاستمرار فى الخدمة وبالتالى تعتبر خدمته منتهية على التفصيل السابق بحكم القانون اعتبارا من تاريخ انقطاعه وبالتالى لا يشكل هذا الانقطاع ثمة مخالفة يمكن مساءلته عنها . وبناء عليه تكون المخالفة المنسوبة اليه غير قائمة على أساس سليم من الواقع والقانون . ويتعين لذلك برائته منها . واذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب وانتهى الى ادانته عن المخالفة المذكورة وقضى بمجازاته عنها بالفصل من الخدمة فانه يكون قد خالف القانون واخطأ فى تأويله وتطبيقه .

ومن حيث انه ولئن كان المهندس . . . . . قد ارتضى الحكم المطعون فيه ولم يطعن فيه وكان الطعن الماثل قد أقامته وزارة الرى وطلبت فيه مجازاة المذكور بعقوبة أخرى غير عقوبة الفصل تأسيسا على ان المخالفة المنسوبة اليه ثابتة فى حقه الا أنه وقد تبين — على ما سلف ذكره — براءة المذكور من تلك المخالفة فقد تعين القضاء ببرائته وفقا لما جرى عليه قضاء هذه المحكمة من أن الطعن فى الاحكام التأديبية الصادرة فى الدعاوى التأديبية سواء أكان مقاما من النيابة الادارية أم من السلطات الادارية التى عينها القانون — قانون مجلس الدولة — يتيح للمحكمة الادارية العليا أن تؤيد الحكم المطعون فيه أو تلغيه أو تعد له سواء ضد المتهم أو لمصلحته وذلك استهداء بأحكام قانون الاجراءات الجنائية التى تتسق مع المحاكمات التأديبية باعتبار أن كلا من المحاكمات الجنائية والتأديبية تستهدف تطبيق شريعة العقاب كل فى مجاله وانه ليس من المصلحة العامة فى شىء أن يحكم على برىء بالادانة اذا ما تكشفت أسباب برائته .

(طعن ١٢١٢ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٥٢/٥/٨)

قاعدة رقم (١٩٨)

المبدأ :

المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ بشأن المهندسين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية . المشرع ارتاى الزام المهندسين المكلفين

باعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم باحد الاسباب التى عينها القانون — للمهندس المكلف بعد انقضاءمدةالتكليف الحق فى الامتناع عن تادية أعمال وظيفته — تعتبر خدمة المهندس المكلف منتهية حتما وبقوة القانون لمجرد الامتناع عن العمل — لا يستلزم الامر فى هذه الحالة صدور قرار من السلطة الرئاسية بانهاء الخدمة — حساب مدة التجنيد التى يقضيها الخاضعون لاحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ضمن مدة الست سنوات والتى يجوز لهم بعد فواتها الأمتناع عن العمل — الانقطاع عن العمل بعد فوات مدة التكليف لا يشكل ثمة مخالفة تاديبية يمكن المساءلة عنها .

ملخص الحكم :

ان المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية تنص على أنه يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنتهى خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواءاكانتصريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه فى ذلك قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك .

ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون .

ومن حيث ان المستفاد من هذا النص ان المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحكومة والقطاع العام القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنتهى خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون ، وأطلق

لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم .. واذ أباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم بعد انقضاء الست سذنوات المشار اليها ودون تطلب موافقة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن أداء أعمال الوظيفة ليست فحسب وجها من أوجه انهاء الخدمة وصورة من صورها ، انما هى ايضا أثر من آثار انتهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون لمجرد امتناعهم عن العمل ، ولا يقتضى الامر والحالة هذه صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره انيكون اجراءا تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى قد تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن اداء أعمال وظيفته وليس منشئا له .

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على حساب مدة التجنيد التى يقضيها الخاضعون لاحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه ضمن مدة الست سنوات التى يجوز لهم بعد فواتها الامتناع عن العمل أى تحتسب ضمن فترة التكليف المنصوص عليها فى ذلك القانون ..

ومن حيث انه متى كان الثابت من الاوراق أن السيد .... حاصل على بكالوريوس المعاهد العليا الصناعية دور نوفمبر سنة ١٩٦٩ وجند بالقوات المسلحة اعتبارا من ٩ ابريل سنة ١٩٧٠ ، وصدر القرار الوزارى رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٧٠ فى ١٠ من مايو سنة ١٩٧٠ بتكليفه مدرسا بمدرسة أسوان النموذجية ، واستلم عمله بعد أداءه الخدمة العسكرية فى ١٥ من مارس سنة ١٩٧٥ وانقطع عن عمله اعتبارا من ٨ يناير سنه ١٩٧٧. وبذلك يكون قد اتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات واذ انقطع عن ممارسة عمله بعد ذلك فان خدمته تعتبر منتهية بقوة القانون على الفصل السابق اعتبارا من تاريخ انقطاعه وبالتالى لا يشكل هذا الانقطاع ثمة مخالفة تأديبية يمكن مساءلته عنها ، وبناء عليه تكون المخالفة المنسوبة اليه غير قائمة على اساس سليم من الواقع والقانون ، وحيث أنه وقد انتهت خدمته

بقوة القانون دون ارتكابه لمخالفة نسبت اليه أثناء مدة خدمته ، فانه ما كان يجوز اقامة الدعوى التأديبية ضده ، باعتبار أن خدمته قد انتهت فى وقــت سابق على اقامة هذه الدعوى ، واذ انتهى الحكم المطعون فيه الى هــذه النتيجة لاسباب لا تأخذ بها هذه المحكمة وتستبدل بها الاسباب سالفــة البيان ، فانه يترتب على ذلك أن الطعن يكون غير مستند على أســاس سليم من القانون .

(طعن ٢٠١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٥/٣/١٦)

الفصـــــل الثالث

تكليف طوائف اخرى غير المهندســين

الفرع الاول

تكليف الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان

(القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠)

قاعـــــدة رقم (١٩٩)

المبـــــدأ :

حظر استقالة الاطباء طبقا لحكم المـــادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ قبل أن يمضوا خمس سنوات على الاقل فى وظائفهم ـــ يشمل هذا الحظر الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية كلتيهما ـــ جزاء مخالفة هذا الحظر اذا ما عين الموظف فى جهة اخرى انعدام القرار ـــ اعتبار الموظف جامعا بين وظيفتين على خلاف الاصل ويتعين الاقتصار على احداهما اما بالنقل او بغيره .

ملخص الفتـــــوى :

عين الطبيب . . . . بوزارة الصحة فى ٢٧ من يونيـــة سنة ١٩٦٠ وندب للعمل بمركز التنظيم والتدريب ولكنه انقطع عن عمله هذا منذ يوم ٢٩ من اكتوبر سنة ١٩٦٠ وتبين بعد ذلك انه عين طبيبا بالقوات المسلحة فى وزارة الحربية ابتداء من هذا التاريخ وذلك دون علم وزارة الصحـــة .

وقد حظرت المـــادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ فى شأن توزيع الاطباء واطباء الاسنان والصيادلة للعمل فى انحاء الجمهورية العربية المتحدة على الاطباء الذين يعملون فى الحكومة او فى المؤسسات العامة .

الاستقالة من وظائفهم قبل مضى خمس سنوات على الاقل من تاريخ مباشرة وظائفهم ، وقد جاء بالمذكرة الايضاحية لهــذا القانون ان الاستقالة التى حظرتها المــادة الثانية منه تشمل الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنيــة المنصوص عليها فى المــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة — ومن ثم فلا يترتب على انقطاع الاطباء الخاضعين لاحكام القانون رقم ٩٤ لســـنة ١٩٦٠ عن ممارسة أعمالهم فى الوظائف المعينين فيها الاثر المنصوص عليه فى المــادة ١١٢ من قانون نظام موظفى الدولة من حيث اعتبارهم مستقيلين منها اذا انقطعوا عن أعمالهم بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يثبتوا خلال الخمسة عشر يوما التاليــة ان انقطاعهم كان بعذر مقبول .

وعلى مقتضى ذلك لا يترتب على انقطــاع الطبيب . . . . عن عمله بوزارة الصحة انهاء خدمته باعتبــاره مستقيلا تطبيقا للمــادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ما دام خاضعا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ الذى يحظر الاستقالة سواء اكانت صريحة أو ضمنية قبل انقضاء خمس سنوات من تاريخ الالتحاق بالوظيفة .

هذا ولم يصدر قرار من وزارة الصحة بانهاء خدمة الطبيب المذكــور بها ، ومن ثم تكون علاقته القانونية بوظيفته الاولى فى وزارة الصحة قائمــة غير منقطعة ويكون قرار تعيينه فى وزارة الحربية قد صدر وهو يشـــغل وظيفته بوزارة الصحة .

ولما كان الاصل العام الذى يحكم سير المرافق العامة ونظم التوظف وقواعد شـــغل الوظائف العــامة يحظر تعيين شخص واحد فى وظيفتين عامتين فى آن واحد وبصفة دائمة الا فى الاحوال الاستثنائية التى يجيز فيها المشرع ذلك صراحة اى أن الاصل فى شغل الوظائف العامة هو عـــدم جواز الجمع بين وظيفتـــين بصفـــة دائمـــة فى آن واحــد الا ما يستثنى بنص صريح .

ويبين مما تقدم ان الدكتور . . . . . . قد عين فى وزارة الحربيــة وهو شاغل وظيفته الاولى فى وزارة الصحة اى انه جمع بين الوظيفتين

فى آن واحد على خلاف الاصل العام المتقدم ذكره ، ومن ثم يكون قرار تعيينه فى الوظيفة الثانية مخالفا للقانون ويكون قرارا معدوما لو كان قد بنى على غش من الموظف الذى صدر فى شأنه اذا لم يكن قد أخطر وزارة الحربية عند تعيينه بها بأنه يشغل وظيفة عامة أخرى فى وزارة الصحة حتى تتخذ الاجراءات القانونية السلبية فى هذا الشأن وهى اجراءات النقل الذى لا يتم وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الا بتصرف ادارى مزدوج من الجهة المنقول منها والجهة المنقول اليها الموظف والذى لا ينتج اثره الا باتحاد ارادتهما وانصرافهما الى ترتيب هذا الاثر بالنسبة الى ذات الشخص .

وخلص مما تقدم أن هذا الطبيب لا يزال موظفا بوزاره الصحة من الناحية القانونية ولها أن تتخذ ضده ما تشاء من اجراءات وفقا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه او أن تتخذ الاجراءات الواجبة طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة لنقله الى وزارة الحربية وذلك بعد سحب قرار تعيينه بوزارة الحربية وهو أمر جائز قانونا فى هذه الحالة دون تقيد بميعاد سحب القرارات الادارية طالما أن هذا القرار معدوم قانونا .

(فتوى ٥٠١ فى ١٩٦١/٧/١٠)

قاعدة رقم (٢٠٠)

المبدا :

التكليف باعتباره اداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة وفقا للشروط والاوضاع المنصوص عليها فى القانون يؤدى الى تقلد الوظيفة وانسحاب مركزها الشرطى على المكلف — اعتبار المكلف داخلا فى عداد الموظفين المخاطبين بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن قصر تعيين اى شخص على وظيفة واحدة — لا يجوز له أن يجمع بين الوظيفة التى يكلف بها واية وظيفة أخرى — التكليف يستتبع انهاء الخدمة بالوظيفة

السابقة — نص الفقرة الثانية من المــادة ١٣ من قانون نظام العاملــين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يقتضى القول بوجوب احتفاظ العامل الذى أعيد تعيينه فى فئة أعلى من تلك التى كان يشغلها فى وظيفته السابقة بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة السابقة طالما انه لا يجاوز نهايــة مربوط الفئة المعاد تعيينه فيها وبمراعاة الا يكون ثمة فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة — استمرار العامل فى القيام بالعمل بوظيفته السابقة الى جانب عمله بالوظيفة المكلف بها يستتبع استحقاقه لمرت الوظيفتين — عدم جواز التنازل عن مرتب الوظيفة المكلف بها طالمــا اقترن بشرط باطل — وهو السماح بالجمع بين الوظيفتين — أســـاس ذلك — القاعدة الاصولية التى تقضى بأن الاجر مقابل العمل تعلو على الحظر الوارد بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

ان المــادة الاوى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن قصر تعيين اى شخص على وظيفة واحدة تنص على انــه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشئات الاخرى » وان القانون رقم ٢٩ لســنة ١٩٧٤ فى شأن تكليف الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان خول فى المــادة الاولى وزير الصحة سلطة تكليف الاطباء واعتبر المكلف فى المــادة الرابعــة معينا فى الوظيفة التى كلف بها والتزامه فى المــادة السادسة بالقيــام بأعبائها ، كما قرر فى المــادة الثامنة معاقبة من يخالف تلك الاحكام بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن الفى جنيه .

ومن حيث أن التكليف باعتباره اداة استثنائية للتعيين فى الوظائــف العامة وفقا للشروط والاوضاع المنصوص عليها فى القانون يؤدى الى تقلد الوظيفة وانسحاب مركزها الشرطى على المكلف ، وبذلك يدخل فى عداد الموظفين المخاطبين بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فلا يجوز له أن يجمع بين الوظيفة التى كلف بها واية وظيفة اخرى ولما كان المكلف مجبــرا

على تقلد الوظيفة التى كلف بها والا كان مرتكبا لجريمة معاقب عليها بنص قانون التكليف — فان التكليف لتلك الوظيفة يترتب عليه حتما وبحسب طبيعة الاشياء انهاء خدمته بوظيفته السابقة . لذلك فان تكليف الطبيب فى الحالة الماثلة يؤدى بذلك الى انهاء علاقته الوظيفية بهيئة المواصلات من ١٩٧٦/١٠/٢١ تاريخ صدور قرار التكليف .

ومن حيث أن المادة ١٣ من القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر قرار التكليف فى ظله تنص على انه « مع عدم الاخلال بنص المادة ٩ يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التى يعين عليها ويستحق هذا الاجر من تاريخ تسلمه العمل » .

واستثناء من حكم الفقرة السابقة اذ أعيد تعيين العامل فى وظيفة أخرى من نفس الفئة أو فى فئة ادنى احتفظ بأجره السابق الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وان تكون مدة خدمته متصلة .

ولقد تصدت الجمعية العمومية لتفسير هذا النص بجلستها المنعقدة فى ١٩٧٥/٣/١٢ فقيدت نطاق تطبيقه بذات الشروط الى المعين فى فئة ادنى لتحقق الحكمة من النص فى شأنه وبناء على ذلك فان الطبيب فى الحالة القائمة وقد عين بطريق التكليف وبغير فاصل زمنى يحتفظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بهيئة المواصلات بشرط الا يجاوز نهاية ربط الفئة السابعة التى كلف عليها وذلك بالرغم من أنها أقل من الفئة المالية التى كان يشغلها بهيئة المواصلات ، ولما كان مرتبه السابق قد بلغ ٤١ جنيها شهريا (٤٩٢ سنويا) فانه يحتفظ به كاملا بعد تكليفه بالصحة المدرسية لكونه يقل عن (٧٨٠ جنيها) نهاية مربوط الفئة السابعة فى القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

ومن حيث أن الطبيب المعروض حالته استمر قائما بعمله فى هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية مساء وعمله فى الصحة المدرسية صباحا

فى الفترة من ١٩٧٦/١١/١ تاريخ تسلمه العمل بالصحة المدرسية حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ تاريخ انتهاء خدمته بهيئة المواصلات لا بسبب نقله الى مديرية الشئون الصحية بمحافظة البحيرة ، فانه يستحق مرتب وظيفة الطبيب بالصحة المدرسية التى كلف بها ومقداره ...... جنيها (نتيجة للاحتفاظ له بالمرتب السابق) اعتبارا من تاريخ قيامه بعمل تلك الوظيفة فى ١٩٧٦/١١/١ اذ لا يجوز الاعتداد بتنازله عن هذا المرتب لكونه باطلا لاقترانه بشرط مخالف للقانون الاوهو السماح له بالجمع بين الوظيفتين كما أن مناط استحقاقه الاجر عن عمله بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية فى فترة الجمع المشار اليها قد تحقق فى شأنه وبالتالى فانه لا يلزم برده . وهذا يعنى استحقاقه أجر مقابل عمله فى كل من الوظيفتين فى فترة جمعه لهما وقيامه بأعبائهما، ولا يمنع من الاستحقاق كون القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر عليه الجمع بين الوظيفتين ذلك أن القاعدة الاصولية التى تقضى بأن الاجر مقابل العمل واجبة التطبيق كلما توفرت علتها وهى تعلو على الحظر المقرر بهذا القانون لكونها صدى لحكم المادة ١٣ من دستور سنة ١٩٧١ التى توجب اداء مقابل عن أى عمل يقوم به المواطن بالدولة .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن قرار وزير الصحة رقم ٤٥٠ فى ١٩٧٦/١٠/١٩ بتكليف السيد / .... للعمل كطبيب أسنان بالصحة المدرسية ينهى خدمته بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية اعتبارا من تاريخ صدوره وأنه يحق للطبيب المذكور الاحتفاظ بمرتبه الذى بلغه فى وظيفته السابقة وقدره ٤١ جنيها شهريا وبأنه يستحق الاجر الذى تقاضاه من هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية خلال الفترة من ١٩٧٦/١١/١ حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ التى جمع فيها بين الوظيفتين ولا يلزم برده وذلك بجانب استحقاقه لمرتبه عن عمله فى تلك الفترة كطبيب بالصحة المدرسية .

(ملف ٤٥٦/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٩/٥/٢)

الفـــرع الثـــانى

تكليف خريجى الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العـــالى لشغل وظائف المعيدين

قاعـــدة رقم (٢٠١)

المبـــدا :

القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ بتكليف خريجى الجامعات والكليـــات والمعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالى لشغل وظائف المعيدين ــ تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة للمعيدين فى الجامعات المكلفين طبقا للقانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ــ المعول عليه فى تحديد ميعاد استحقاقهم العلاوة الدورية هو تاريخ صدور قرار وزير التعليم العـــالى بتكليفهم مالم ينص القرار الصادر بالتكليف على نفاذه من تاريخ معين أو من تاريخ استلام العمل .

ملخص الفتـــوى :

بعد أن صدر القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ بتكليف خريجى الجامعات والكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى شـــغل وظـــائف المعيدين ، صدرت عدة قرارات وزارية بتكليف خريجى جامعة عين شمس للعمل فى وظائف معيدين بها ، ولقد درجت الجامعة على اعتبار تاريخ القيـــام بالعمل للمكلف هو المعول علية فى تحديد مواعيد علاواتهم الدورية وليس تاريخ صدور القرار الوزارى بالتكليف مما كان موضع تظلم المعيدين الذين طلبوا اعتبار صدور القـــرار الوزارى بالتكليف هو تاريخ اســـتحقاقهم للعلاوات الدورية فى مواعيدها المنصوص عليها فى جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فـــى الجمهورية العربية المتحدة .

وحيث أن المـــادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شـــأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة تنص على أنه « يجوز أن

يعين فى الكليات معيدون يقومون بالدراسات والبحوث العلمية وبما يعهد به اليهم القسم المختص من التمرينات والدروس العملية وسواها من الاعمال تحت اشراف اعضاء هيئة التدريس وبالاعمال الاخرى التى يكلفهم بها العميد .

وتنص المادة ٩٥ من هذا القانون على أن « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون ».

ويبين من الجدول المشار اليه أن مرتب المعيد ١٨٠ جنيها سنويا تزاد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى أن يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا ومن يحصل على درجة الدكتوراه او ما يعادلها يمنح مرتبا مقداره ٣٦٠ جنيها ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى أن يصل المرتب الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

وقد عدل هذا الجدول بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ فأصبح راتب المعيد من ٢٤٠ جنيه الى ٦٠٠ جنيه تزايد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا .

ومن حيث أن المادة الثانية من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية تنص على أنه « استثناء من أحكام جميع النظم والكادرات الخاصة تمنح للعاملين المدنيين والعسكريين العاملين بتلك النظم والكادرات أول علاوة دورية تستحق بعد الالتحاق بالخدمة أو بعد الحصول على أية ترقية وذلك بعد انقضاء سنة من التاريخ الذى كان محددا لاستحقاقها طبقا لاحكام تلك النظم والكادرات » .

وحيث أن المادة الاولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ بتكليف خريجى الجامعات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى شغل وظائف المعيدين تنص على أنه « يجوز لوزير التعليم العالى تكليف خريجى الجامعات شغل وظائف معيدين بها لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء علي اقتراح

مديرى الجامعات بعد موافقة عمداء الكليات المختصة . كما يجوز لوزير التعليم العالى تكليف خريجى الكليات والمعاهد العالية شغل وظائف معيدين بها مدة سنتين قابلة للتجديد بناء على اقتراح وكيل الوزارة » .

وتنص المـادة الثالثة من هذا القانون على أنه « يحظر على المعيدين الامتناع عن تأدية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وذلك فيما عـدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » .

ولقد أوردت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه حكمة اصداره اذ جاء فيها « اتجهت الجامعات هذا العام بكافة قواها للعمل على الاسهام بنصيب وافر فى تدبير الفنيين والخبراء فتقرر زيـادة اعداد الطلاب المقبولين فى الكليات العملية بها بنسبة ٥٠٪ فى المتوسط . والعبء فى الدروس العملية والتمارين يقع على عاتق المعيدين فى الكليات الجامعية والمعاهد العليا وقد لوحظ فى الآونة الاخيرة ان الجامعات تجـد صعوبة كبيرة فى الحصول على حاجتها من الذين تتوفر لهم شروط التعيين ويوجد كثير من الوظائف الخالية من سنوات خصوصا فى كليات الهندسـة والحقوق والتجارة مما يؤثر فى مستوى الدراسـة بل انه ينزل بمسـتوى هيئة التدريس ذاتها لأن معيد اليوم هو مدرس الغد ولذلك فان الامـر يقتضى معالجة هذا الوضع بتخويل الجامعات والمعاهد العالية سـلطة الاحتفاظ بأوائل خريجيها لشغل وظائف المعيدين عن طريق التكليف ثـم تستوفى الوزارات والهيئات حاجتها بعد ذلك حتى يتسـنى للجامعـات الاستمرار فى القيام برسالتها فى مد البلاد بالخبراء والفنيين » .

وحيث انه يبين مما تقدم أن من يكلف من خريجى الجامعات بشـغل وظيفة معيد انما يشـغل وظيفة معينة لها وضع مالى معين فى جـدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات شأنه فى ذلك تماما شأن من يعين فى هذه الوظيفة ولا فارق بينهما الا فى أن المعيد المكلف انما يشـغل هذه الوظيفة جبرا عنه ولا يمكنه التخلى عنها على خلاف الوضع بالنسبة لمن يصـدر قرار بتعيينه فيها فان هذا القرار لا يصدر الا بناء على طلبه .

ولما كان المعيد المعين يستحق علاوته بعد انقضاء الفترة الزمنية المحددة لذلك من تاريخ تعيينه ، فكذلك الشأن بالنسبة للمكلف فانه يستحق علاوته بعد انقضاء الفترة الزمنية المحددة قانونا من تاريخ تكليفه ما لم يكن قرار التكليف قد تضمن نصا بنفاذه من تاريخ معين أو من تاريخ استلام العمل .

ولا حجة فيما يقال من أن قرار التكليف قد يتراخى تنفيذه مدة طويلة فلا يجوز أن يتساوى من نفذ قرار التكليف فور صدوره ومن لم ينفذه فهذا القول مردود بأن مدة التكليف وتجديدها لا تبدأ الا من تاريخ استلام العمل ، أما افتتاح الرابطة الوظيفية بين المعيد المكلف والجامعة ، فانه يكون من تاريخ صدور قرار التكليف وبه يتحدد وضعه الوظيفى وتبدأ منه ميعاد علاوته .

ومن حيث انه نتيجة لما تقدم فانه اذا استحق المعيد المكلف فروقا مالية بسبب تعديل ميعاد علاوته فانه يستحق صرفها ما لم تكن هذه الفروق قد سقطت بالتقادم الخمسى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المعول عليه فى تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة للمعيدين فى الجامعات المكلفين طبقا للقانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ هو تاريخ صدور قرار وزير التعليم العالى بتكليفهم ما لم ينص القرار الصادر بالتكليف على نفاذه من تاريخ معين أو من تاريخ استلام العمل شأنهم فى ذلك شأن من يصدر القرار بتعيينهم فى هذه الوظائف .

(فتوى ٨١١ فى ١٩٦٨/٩/١٦)

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدا :

استمرار العمل بالقانونين رقمى ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ و ٣٠ لسنة ١٩٦٥ بعد العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ولائحة الازهر ، لا يجوز انهاء التكليف بقبول الاستقالة ، ولكنه ينتهى

بالاسباب الاخرى التى تنتهى بها الخدمة ، ومن ثم يجوز للجهة التى أصدرت قرار التكليف أن تصدر قرارا بانهائه . للجهة التى أصدرت قرار التكليف اذا امتنع المكلف فى القيام بالتزامه ولم تر انهاء التكليف أن تتخذ الاجــراءات القانونية قبله جنائية أو تأديبية حسب ما تقدره .

ملخص الفتــــوى :

ان المــادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيــم الجامعات ــ الملغى ــ كانت تقضى بأن يتم شغل وظائف المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات عن طريق الاعلان . ثم صدر القانون رقم ١٣٨ لســنة ١٩٦٣ فى شان تكليف خريجى الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالى لشغل وظائف المعيدين فاستحدث طريقا جديدا واستثنائيــا لشغل وظائف المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات هو طريق التكليف وبينت المواد ٢ و ٣ و ٤ منه اجراءات التكليف ومدته وأحكامه وانهــاءه وجزاء مخالفته . وقد كان هذا القانون مقصورا على الجامعات فقط دون الازهر . ثم أضاف اليه القانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ المعدل للقانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ جواز التكليف بجامعة الازهر من بين خريجيه أو خريجــى الجامعات الاخرى ثم صدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيــم الجامعات مقررا الغاء العمــل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وجعــل شغل وظائف المدرسين المساعدين والمعيدين أساسا عن طريق الاعــلان واستثناء عن طريق التكليف وذلك فى المادة ١٣٧ وقد تضمن هذا النص انــه يجوز ان يعين المعيدين عن طريق التكليف من بين الحاصلين على تقــدير جيد جدا على الاقل سواء فى التقدير العام فى الدرجة الجامعية الاولى أو فى مادة التخصص أو ما يقوم مكانها وتعطى الافضلية دائما لمن هو أعلى فى التقدير العام.وبذلك يبين من هذا النص انه اقتصر على اقرار مبدأ التكليف فقط وبين اداته دون أن يبين مدته أو أحكامه الاخرى وبذلك فلا تعارض بين ما أورده وبين ما أورده القــانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا بالقــانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، ومن ثم فلا يترتب على العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الغــاء القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا بالقانون ٣٠ لســنة ١٩٦٥ ، فيظل نافــذا فى ظل العمل بالقــانون رقم ٤٩ لســنة ١٩٧٢ الذى قرر مبــدأ التكليف أما اجــراءاته واحكــامه فتخضــع للقــانون

رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا المشار اليه . وتطبيقا للمادة ٢ من القانون ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ فلا يجوز انهاء خدمة المعيد بالاستقالة الصريحة أو الضمنية ولكن ذلك لا يخل حق جهة الادارة فى انهاء خدمة المعيد المكلف للاسباب الاخرى المقررة لانهاء الخدمة . فاذا انقطع المعيد المكلف عن عمله اخلال بواجباته كان للجهة المكلفة أن تبلغ النيابة العامة لاتخاذ الاجراءات اللازمة لتوقيع العقوبة الجنائية المنصوص عليها فى المادة ٤ من القانون المذكور أو آن تتخذ الاجراءات التأديبية المقررة قبله لاخلاله بواجبات وظيفته. ولا يخل ذلك بحق الجهة المكلفة فى انهاء التكليف اذا تبين أنه لم يعد محققا للصالح العام الذى كان سببا لتقديره .

(ملف٨٦/٣/٦٧٠ — جلسة ١٩٨٥/٥/١٥)

تعليــق :

كانت ادارة الفتوى لوزارات الصحة والاوقاف والشئون الاجتماعية قد انتهت بكتابيها رقمى ١٨١ فى ١٩٨١/١/١ و ٤٠٢ فى ١٩٨٤/٧/٢٨ الى أمين عام جامعة الازهر الى عدم جواز انتهاء خدمة المعيد المكلف بالاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية تطبيقا للمادة ٣ من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ، وأن لوزير شئون الازهر ابلاغ السلطات المختصة لاتخاذ الاجراءات اللازمة لمحاكمة من يمتنع من المعيدين الذين تم تكليفهم للعمل بجامعة الازهر فى تادية اعمال وظيفته قبل انتهاء التكليف لتوقيع الجزاء الوارد فى المادة ٤ من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ عليهم . الا ان ادارة الشئون القانونية بجامعة الازهر ارتأت انه بصدور القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات الغى العمل بالقانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ المعدل بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، تأسيسا على أن القانون الاخير صدر فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ١٨٤ لسة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — الملغى — الذى لم تتضمن احكامه تنظيما لمسألة تعيين المعيدين بالتكليف وانه بصدور القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر تضمن فى المادة ٣٧ منه نظام تكليف المعيدين الامر الذى يتضمن الغاء القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ المعدل بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ . وحسما لهذا الخلاف عرض الموضوع علي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع.

الفـــرع الثـــالث

التكليف لوظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم

(القـــانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦)

قاعـــــدة رقم (٢٠٣)

المبـــدا :

تكليف أحد الموظفين للعمل مدرسا باحدى مدارس وزارة التربيـــة والتعليم طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لســنة ١٩٥٦ ــ استدعاؤه للعمل بوزارة الحربية فى ذات الوقت طبقا لاحكام القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ ــ الاستدعاء الاخير لا يجب التكليف ــ لكل من هذين القانونين مجاله المستقل عن الآخر ، ولهذا تظل مدد كل من الاستدعاء مستقلة فى حسابها عن الاخرى .

ملخص الحـــكم :

انه لا يجوز اعتبار المدعى طليقا من قيد التكليف عنـــد انتهاء مـــدة التكليف الاولى فى ٥ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ بحيث لا يجوز تكليفه مـــدة أخرى ذلك أنه لم يكن قد استكمل بعد أداء الخدمة العامة المفروضة عليـــه بحكم التكليف المقرر بمقتضى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فهو قـــد استدعى للعمل بوزارة الحربية فى ١٠ من مايو سنة ١٩٥٨ بمقتضى قانـــون آخر هو القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ أى قبل انتهاء مدة تكليفـــه الاولـــى بحوالى سبعة شهور ولبث يعمل بوزارة الحربية بحكم هذا الاستدعاء مـــنذ ذلك التاريخ حتى ١٠ من مايو سنة ١٩٦٠ ، وواضح أن استدعاءه للعمـــل بوزارة الحربية بمقتضى القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ لا يجب تكليفـــه بوزارة التربية والتعليم بمقتضى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ اذ لم ينص القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ على ذلك ولكل قانون من هذين القانونين مجاله المستقل عن مجال القانون الآخر بالنسبة لنوع الخدمة التى يفرضها . فلا يجوز اعتبار القيام بالخدمة العامة التى يفرضها احد القانونيين أداء

للخدمة العامة التى يفرضها القانون الآخر ، ومتى كان المدعى عند انتهاء مدة التكليف الاولى بل وطوال مدة استدعائه للعمل بوزارة الحربية ، لا يـــزال مدينا بحوالى سبعة شهور من الخدمة العامة التى فرضها التكليــف ، وأفصحت وزارة التربية والتعليم بالقرار رقم ٣٥٧ فى ٦ من مارس ســـنة ١٩٦٠ قبل انتهاء مدة الاستدعاء عن ارادتها فى تجديد تكليفه بها فان هـــذا القرار يكون سليما ومطابقا للقانون فهو يعتبر كأنما قد صدر قبل أن تنتهى مدة التكليف الاولى بحوالى سبعة أشهر .

(طعنى ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٩)

تليفـــــــون



قاعـــــدة رقم (٢٠٤)

المبـــــدا :

تليفون — قيمة المكالمات التى تتم منه — الأصل تحمل صاحب الجهاز بقيمتها سواء استعمله بنفسه أو استعمله غيره أو بدون علمه .

ملخص الفتـــــوى :

ان الاصل ان يتحمل صاحب جهاز التليفون بقيمة المكالمات التى تتم منه سواء استعمله بنفسه أو استعمله غيره بعلمه أو بدون علمه ، اذ يفترض دائما ان كل مكالمة تتم من التليفون الخاص به وكأنها صادرة منه أو بعلمه ورضاه فاذا تمت مكالمة من التليفون بغير علمه ورضاه فانه يسأل عن قيمتها لأن الجهاز فى حوزته ومسئول منه ولا شأن لهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية القائمة على مرفق الاتصال التليفونى باغفال صاحب التليفون رقابته مما ييسر لغيره استعماله ، والقول بغير ذلك ييسر لكل مشترك عند الهيئة التنصل من سداد قيمة المكالمات التى تتم من تليفونه دفعا بأن هذه المكالمات لم تتم منه . وهو قول لا يجوز التسليم به لتعارضه مع مسئوليتـــه عن الجهاز وعن استعماله قبل الهيئة المذكورة .

(فتوى ٧٦ فى ١٩٦٣/١/١٥)

قاعـــــدة رقم (٢٠٥)

المبـــــدا :

تعريفة الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ يونية ١٩٥٤ — تفرقتها بالنسبة لمصروفات التركيب والنقل بين الحكومة وبين المصالح والهيئات شبه الحكومية والجمهور — تفسير مفهوم ((المصالح والهيئات شبه الحكومية)) بانصرافه الى كل شخص اعتبارى عام له شخصية مستقلة عن شخصية الدولة ومعهود اليه بادارة مرفق عام — انطبـــاق هذا المفهوم على الهيئات العامة والمؤسسات العامة — طلب الهيئـــات

والمؤسسات العامة المعاملة وفقا لمعاملة الحكومة — غير جائز فى ظل هذه التعريفة — ازالة هـــذه التفرقة اعتبارا من أول يولية ١٩٦٥ تاريخ العمل بالقرار الجمهورى رقم ٢٠٢٠ لسنة ١٩٦٥ المعدل للتعريفة .

ملخص الفتـــوى :

ان نصوص تعريفة الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ يونية سنة ١٩٥٤ كانت قد فرقت بالنسبة الى مصروفات التركيب والنقل والتغييرات الاخرى بين الحكومة من جهة ، وبين المصـــالح والهيئات شبه الحكومية والجمهور من جهة أخرى ، اذ نصت فى الفقرة ٧ منها على أن تكون محاسبة الحكومة عن مصاريف التركيب بواقـــع ١٪ سنويا من قيمة الاشتراك السنوى ويشمل ذلك مصاريف النقل والتغييرات الاخرى ، بينما نصت الفقرة ١٣ على أن المصالح والهيئات شبه الحكومية تطبق عليها جميع فئات التعريفة المقررة للجمهور فيما عدا قيمة المكالمـــات المحلية الزائدة فيحاسب عنها بواقع خمسة مليمات للمكالمة .

ومفهوم « المصالح والهيئات شبه الحكومية » فى تعريفة الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ يونية سنة ١٩٥٤ أنهـــا كل شخص اعتبارى عام له شخصية مستقلة عن شخصية الدولة ومعهود اليه بادارة مرفق عام وأن هذا المفهوم يصدق على الهيئات والمؤسســـات العامة التى وان كانت أموالها أموالا عامة وتتمتع بحقوق السلطة العـــامة وامتيازاتها شأنها فى ذلك شأن الوزارات والمصالح الحكومية الا أنها لا تخضع لجميع القواعد والنظم المالية والاداريه التى تخضع لها الحكومة ولا يسوغ التوسع فى تفسير مدلول الحكومة ليشمل المؤسسات والهيئات العـــامة ولا سيما فى مجال تفسير النصوص الخاصة بفرض الالتزامات الماليـــة بل يتعين التزام المدلول الضيق للفظ « حكومة » الوارد فى هذه التعريفة ، ولو صح اعتبار الهيئات والمؤسسات العامة مندرجة فى مدلول الحكومـــة فى تعريفة الاشتراك التليفونية المشار اليها لما وجدت جهات يصدق عليها وصف « المصالح والهيئات شبه الحكومية » ويجرى معاملتها على أساس هذا الوصف .

الا أنه اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٥ تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٢٠ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تعديل تعريفة الخدمات التليفونية والتلغرافية أصبحت تطبق على تليفونات الهيئات والمؤسسات العامة ومنها هيئة النقل العام جميع الاحكام الخاصة بتليفونات الجهات الحكومية طبقا للتعريفة الواردة بالجدول المرافق للقرار المذكور وهى التى سوت فى المعاملة بين تليفونات الجهات الحكومية والجهات شبه الحكومية ، وهذا القرار ذاته قد أزال المغايرة فى المعاملة التى كانت قائمة بين هذه الجهات قبل صدوره .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن هيئة النقل العام بالقاهرة تعامل معاملة المصالح والجهات شبه الحكومية بالنسبة الى مصروفات التركيب والنقل والتغييرات الاخرى فى ظل تعريفة الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ من يونية سنة ١٩٥٤ وانها اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٥ تطبق عليها المعاملة الخاصة بالجهات الحكومية .

(ملف ٣٧/٢/٢٢ — جلسة ١٩٦٥/١١/١٧)

تعليــــق :

يلاحظ أن المحكمة العليا قضت فى الدعوى رقم ٨ لسنة ٥ ق (تنازع) بجلسة ١٩٧٥/٤/٥ بأن عقد اشتراك التليفون عقد مدنى . وفى هذا تقول انه « يتعين لاعتبار العقد عقدا اداريا أن يكون أحد طرفيه شخصا معنويا عاما وأن يكون تعاقده بوصفه سلطة عامة وأن يتصل العقد بنشاط مرفق عام بقصد تسييره أو تنظيمه وان يتسم بالطابع المميز للعقود الادارية التى تتميز بانتهاج اسلوب القانون العام فيما يتضمنه من شروط استثنائية غير مألوفة فى روابط القانون الخاص . فاذا كان العقد مثار النزاع بين الطرفين قد ابرم بين مورث المدعى عليهم وبين الهيئة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية وهى مرفق اقتصادى بقصد الافادة من خدمة المرفق المذكور الخاصة بالاتصالات التليفونية أى لتحقيق خدمة خاصة للمشترك وليست له اى صلة بنشاط المرفق أو تسييره وتنظيمه ، فانه يخضع للاصل المقرر فى شأن العقود التى تنظم العلاقة بين المرافق الاقتصادية

وبين المنتفعين بخدماتها باعتبارها من روابط القانون الخاص لانتفاء مقومات العقود الادارية وخصائصها المتقدم ذكرها بالنسبة اليها ولا يؤثر فى هذا النظر ما تضمنة هذا العقد من شروط استثنائية قد يختلط الامر بينها وبين الشروط الاستثنائية التى يتميز بها أسلوب القانون العام فى العقود الادارية ذلك أن تلك الشروط مألوفة فى نوع خاص من العقود المدنية وهو عقود الاذعان ، وقد نظمها القانون المدنى بنصوص تكفل دفع اضرارها عن الطرف الضعيف فى التعاقد ، فاجاز للقاضى اعفاء هذا الطرف من تنفيذها كما أجاز له تعديلها اذا كانت شروطا تعسفية وأخيرا حظر تفسير العبارات الغامضة فى عقود الاذعان تفسيرا ضارا بمصلحة الطرف المذعن .

تموين

الفصل الاول ــ تسعير جبرى .

الفصل الثانى ــ سلطة وزير التموين .

الفصل الثالث ــ مواد تموينية .

الفصل الرابع ــ مسائل متنوعة .

الفصـــــل الاول
تســـعير جبـــرى

قاعـــدة رقم (٢٠٦)

المبـــدأ :

ان التسعير الجبرى وهو عمل تشريعى واجب النفاذ يعين الحـــد الأقصى للأسعار فلا يجوز التعامل بأكثر منه وانما يجوز التعامل بأقل منه ولا يسرى على العقود والمعاملات التى تمت قبل صدوره .

ملخص الفتـــوى :

استعرض قسم الرأى مجتمعا موضوع مدى تأثير التسعير الجبـــرى على الثمن المتفق عليه فى العقود بجلسته المنعقدة فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ وقد أنتهى الى أن التسعير الجبرى وهو عمل تشريعى واجـــب النفاذا انما يعين الحد الاقصى للاسعار فلا يجوز التعامل بأكثر منه .

كما أن التسعير الجبرى لا يسرى على العقود والمعاملات التى تمت قبل صدوره وأنما يسرى على ما يبرم بعد صدوره وكذلك يسرى على العقـــود الممتدة مثل عقود التوريد بالنسبة الى الكميات التى تورد بعد ادراج الصنف فى جدول التسعير الجبرى الا أن الاخذ بهذا المبدأ الاساسى لا يحـــول دون الرجوع الى ادارة الرأى المختصة فى كل حالة على حده لدراستها وابداء الرأى فيها طبقا لظروفها وملابساتها اذ قد يحدث مثلا أن يتقدم المتعهـــد بمستندات تثبت أنه قد أشترى الصنف جميعه وخزنه لديه عند التعاقـــد وقبل التوريد وصدور التسعيرة الجبرية .

(فتوى ١/٥٤/مكرر ١٣/١ فى ١٩٤٨/١/٢٤)

قاعـــــدة رقم (٢٠٧)

المبـــــدأ :

التسعير الجبرى عمل تشريعى وأحكامه من النظام العام الذى يسرى على الكافة .

ملخص الفتـــــوى :

بمقتضى المـــادة ٢٦ من قانون الحكم المحلى رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ معدلا بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ يعتبر المحافظ مسئولا عن كفالة الامن الغذائى. فاذا صدر قرار محافظ سوهاج بحظر نقل المواشى خارج المحافظة الا بعد الحصول على تصريح بذلك من وكيل وزارة الزراعة . وضبطت مواش مشتراه بمعرفة الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف دون الحصول على موافقة الجهة المختصة بمحافظة سوهاج فان محاسبة الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف على أساس التسعير الجبرى الوارد بقرار وزير التموين رقم ٢٨٠ لســـنة ١٩٨٠ بصرف النظر عما قامت بدفعه الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف عند الشراء .. وأساس ذلك ان التسعير الجبرى يعتبر عملا تشريعيا واجـــب النفاذ سواء بالنسبة للأفراد أو الجهـــات الحكومية ، وقواعد التســـعير الجبرى من النظام العام التى لا يجوز الاتفاق على مخالفتها . ومن ثم يلتزم محافظ سوهاج بأداء ثمن المواشى وفقا لاحكام التسعير الجبرى دون خصـــم اية مصروفات ادارية ، ذلك انه لا وجه للمطالبة بالمصروفات الادارية بـــين الجهات الاداريه .

(ملف ٩٤٢/٢/٣٢ — جلسة ١٩٨٣/١٢/٧)

قاعـــــدة رقم (٢٠٨)

المبـــــدأ :

لا تأثير للتسعير الجبرى اللاحق للعقد على السعر الاقل الوارد بـــه ويعتبر دفع أكثر من المستحق تبرعا لا اختصاص لجهات الادارة بالقيـــام به فيكون واجب الرد .

ملخص الفتـــوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥١ مدى تأثير التسعير الجبرى على النص المتفق عليه فى عقد توريد ، وتبين أنـــه يتلخص فى أن احدى الوزارات تعاقدت مع أحد الأشخاص على توريد كميات من المسلى على أن يكون التوريد حسب الطلب فى المدة من أول مايـــو سنة ١٩٤٦ بأسعار ٥٠٠ م ٣٠٢ ج و ٣٠١ م ٢٩٨ ج للطن . وفى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٤٦ ادرج المسلى فى جدول التسعيرة الجبرية بسعر ١٨٠ مليما للرطل ما يقرب من ٤٠٠٠٠ ج للطن تقدم المتعهد المذكور بشكوى فى ١٠ يناير سنة ١٩٤٧ التمس فيها محاسبته عن الكميات التى وردها من المسلى اعتبارا من ١٠ يناير ١٩٤٧ على أساس التسعيرة ، واوضحت ادارة الرأى بأنه لا محل لشكوى المتعهد ويتعين محاسبته على أساس الأسعار المتفق عليهـــا فى العقد المبرم معه لان هـــذه الأسعار قد تضمنها عقد مبرم بتاريخ سابق على ادخال الصنف فى التسعيرة وأن ادخاله فيها كان بعد انقضاء ثلاثة ارباع العام المتعاقد على التوريد فيه كما أن البند الاول من قائمـــة الاثمان قد نص على انه لا يحق للمتعهد ان يطالب بأية زيادة فى أســـعار عطائه تنتج من تقلبات الاسعار وزيادتها فى السوق وان الوزارة لن تلتفت لمثل هذه الاسباب على أن تلك الوزارة أرسلت الى وزارة المالية تستطلع رأيها فى هذا الموضوع فأعد مدير ادارة المشتريات مذكرة فى هذا اشر عليها مدير مخازن الحكومة بأن قرار مجلس الدولة تعسفى ويكفى المتعهد ماتحمله من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة وأنه يرى محاسبة المتعهـــد على ما قام بتوريده من المسلى على أساس التسعيرة ، من تاريخ ادراج المسلى بالتسعيرة ، وقد قامت الوزارة بمحاسبة المتعهد على هذا الاساس وصرفت اليه الثمن فعلا .

وبتاريخ ١٥ من مايو سنة ١٩٥١ طلب وزير المالية عرض الموضوع على قسم الرأى مجتمعا لابداء الرأى فيما اذا كان الاجراء الذى اتخذته وزارة المالية صحيحا أو غير صحيح وما يتبع اذا كان غير صحيح .

اما بالنسبة الى الامر الاول فان القسم يرى أن الاجراء الذى اتخذته

تلك الوزارة استنادا الى رأى وزارة المالية من محاسبة المتعهد المذكور على أساس التسعيرة الجبرية التى تزيد على الثمن المتفق عليه فى العقد المبرم معه اجراء غير صحيح .

أما بالنسبة الى الامر الثانى فان الحال لا يخلو من احد غرضين :

الاول : أن الوزارة عندما قامت بالصرف استنادا الى رأى وزارة المالية كانت تعتقد أن المعهد له الحق فى الفرق على أساس التسعير الجبرى والثمن على أساس السعر المتفق عليه فى العقد .

وفى هذه الحالة تكون قد وقعت فى غلط فى القانون يبطل الصرف طبقا للمادة ١٢٢ من القانون المدنى ويجوز للوزارة استرداد ما دفعته بغير حق فى هذه الحالة طبقا للفقرة الاولى من المادة ١٨١ من ذلك القانون .

على أن القسم يستبعد هذا الفرض . لانه كانت هناك فتوى قانونية صادرة من الجهة المختصة بالافتاء قانونا وقد رأى مدير المخازن بوزارة المالية عدم الاخذ بها غير مستند فى ذلك الى أية اسباب قانونية بل أشار الى انه يكفى ما تحمله المتعهد من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة .

الثانى : أن تلك الوزارة مع وزارة المالية كانتا تعلمان بعدم استحقاق المتعهد لهذا الفرق قانونا ، ومع ذلك قامتا بصرفه اليه .

وهذا الفرض هو الذى يرجحه القسم مستبعدا الفرض الاول لان وزارتى الحربية والبحرية والمالية كانت أمامهما فتوى قانونية صادرة من الجهة المختصة بالافتاء قانونا وقد رأى مدير المخازن بوزارة المالية عدم الاخذ بها غير مستند فى ذلك الى اية اسباب قانونية بل اكتفى بالقول انه يكفى المتعهد ما تحمله من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة مما يدل على أن الباعث له على الصرف ليس تفسيرا قانونيا بل ميلا الى رفع ضرر خيل له انه واقع على المتعهد ، ولو كان الامر تفسيرا للقانون لكان عليه خصوصا وهو ليس من رجال القانون أن يرجع الى ادارة الرأى لوزارة المالية أو يطلب الى الوزير عرض الموضوع على قسم الرأى مجتمعا .

وفى هذه الحالة تطبق الفقرة الثانية من المـــادة ١٨١ من القانـــون المدنى التى تنص على انه لا محـــل للرد اذا كان من قام بالوفاء يعلم انه غير ملزم بما دفعه الا أن يكون ناقص الاهلية أو يكون قد أكره على الوفاء .

وعدم الرد فى هذه الحالة — حالة علم الموفى بأنه يدفع ما ليس مستحقا عليه مبنى على افتراض نية التبرع . ولذلك استثنيت حالتا نقص الاهلية والاكراه اذ لا سبيل الى افتراض تلك النية فى هاتين الحالتين .

على انه لما كان الاختصاص فى القانون العام يقابل الاهلية فى القانون الخـــاص فانه يجب أن يكون الموفى فى هذه الحالة مختصا بالتبرع من مال الدولة الامر الذى لا يتوافر فى هذه الحالة فانه لا مدير المخازن بوزارة الماليـــة ولا وزير الحربية والبحرية يملكان التبرع بمال الدولة أو النزول عنه وانما يختص بذلك مجلس الوزراء باعتباره المهيمن على شئون الدولة ؛ وبذلك يكون الوفاء قد تم من غير مختص فى معنى القانون العام أو من ناقص أهلية فى معنى القانون الخاص ومن ثم يتعين الاسترداد فى هذه الحالة .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن الاجراء الذى تم من صرف فرق ثمن المسلى على أساس زيادة التسعير الجبرى عن السعر المتفق عليه فى العقد الى المتعهـــد اجراء غير صحيح .

وأنه يتعين مطالبة المتعهد المذكور برد ما أخذه زيادة على المستحق عليه أو عرض الآمر على مجلس الوزراء لاقرار هذا الصرف .

(فتوى ٥٣٨ فى ١٩٥١/١٠/١٤)

قاعـــــدة رقم (٢٠٩)

المبـــــدا :

عقد — بين بعض التجار وبنك التسليف باعتباره نائبا عن الحكومة فى توزيع السكر على شراء كميات معينة من السكر — تراخى التنفيذ حتى زيدت الأسعار — العبرة بالثمن المحدد وقت تمام العقد .

ملخص الفتـــــوى :

اذا كان الواضح من مساق الوقائع أنه كان قد تم التعاقد بـين بعض المصانع والمحال العامة وبين بنك التسليف كنائب عن الحكومة فى توزيع السكر على شراء كميات معينة منه بالاسعار التى كانت سارية وقت التعاقد، الا أن اســتلام هذه الكميات قد تراخى حتى زيدت أسعار السكر بمقدار الزيادة فى رسم الانتاج . وبما أنه — وبمجرد التعاقد — قد ترتبت فى ذمـة البنك التزامات شخصية ببيع هذه الكميات بالاسعار المتفق عليها ، فانــه يكون ملزما بتنفيذ هذه الالتزامات . أما عن الحكم الوارد فى المـادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالتسعير الجبرى ، فيما يقضى به من سريان جداول الاسعار على السلع التى يتم تسليمها بعد تاريخ العمل بهذه الجداول تنفيذا لتعهدات أبرمت قبل ذلك التاريخ ، فان مقتضاه هو حظر التعامل بسعر أعلى من الاسعار المقررة ، ومنعا للتحايل على مخالفة جداول الاسعار بادعاء حصول اتفاقات سابقة على تاريخ سريان هذه الجداول نص صراحة على أن هذه الجداول تسرى على السلع التى يتم تسليمها بعد تاريخ سريان الاسعار ، ولو كان ذلك تنفيذا لاتفاقـات سابقة ، أما تنفيذ التعهدات التى تكون قد تمت على أساس أسعار تقـل عن الاسعار السارية وقت التسليم فلا مخالفة فيه للحكم المتقدم .

(فتوى ١٣٧ فى ١٩٥٤/٤/٧)

قاعـــدة رقم (٢١٠)

المبـــدأ :

عقد بيع خمسين كيلو من فوسفيد الزنك بين مخازن وزارة الزراعة وبين الادارة الصحية لمحافظة القاهرة بسعر معين للكيلو — التزام وزارة الزراعة بتسليم هــذه الكمية بالسعر المتفق عليه وقت ابرام ذلك العقد دون السعر الجديد الذى صدرت به تسعيرة نفذت بعد ابرام العقد .

ملخص الفتـــوى :

اذا كان الثابت أن العلاقة القائمة بين كل من الادارة الصحية لمحافظـة القاهرة ووزارة الزراعة — هى علاقة تعاقدية ، تستند فى أساسها الى عقد

بيع قائم بين الجهتين المذكورين ، فتحرير الاستمارة رقم ١١١ ع.ح المشار اليها وتقديمها انى وزارة الزراعة بتاريخ ١٠ من يوليو سنة ١٩٦١ — محددا بها المبيع — نوعا وكما — والثمن ، انما يعتبر من جانب الادارة الصحية (المشترية) ، وقد لاقى هذا الايجاب قبول وزارة الزراعة (البائعة) وثبت ذلك القبول بتأشير الموظف المختص بالوزارة المذكورة على الاستمارة سالفة الذكر بتاريخ ٣٠ من يوليو سنة ١٩٦١ بطلب موافاة الوزارة بشيك بالقيمة المحددة فى الاستمارة (الثمن) ، اذ أن ذلك يفيد قبول وزارة الزراعة بيع كمية فوسفيد الزنك المبينة فى الاستمارة المشار اليها الى الادارة الصحية بالثمن المحدد بهذه الاستمارة أيضا . ومن ثم فان ارادة كل من الجهتين المذكورتين قد اقترنت بارادة الجهة الاخرى ، وتطابق الايجاب والقبول فيما يتعلق بالمبيع والثمن ، طبقا لما هو ثابت بالاستمارة رقم ١١١ ع.ح سالفة الذكر ، وتم بذلك ابرام عقد البيع بين هاتين الجهتين بخصوص الاصناف المذكورة ، وذلك فى ظل التسعيرة القديمة ، وقبل أن تصدر التسعيرة الجديدة فى ٢١ من اكتوبر سنة ١٩٦١ .

ولا يحتج فى هذا الشأن بان قبول وزارة الزراعة بيع كمية فوسفيد الزنك التى طلبت الادارة الصحية شراءها لم يكن صريحا ، ذلك أنه لا يشترط فى الايجاب أو القبول شكل معين ، اذ يجوز التعبير عن كل منهما باللفظ أو الكتابة أو الاشارة المتداولة عرفا كما يجوز باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكا فى دلالته على حقيقة المقصود ، بل يجوز أن يكون التعبير ضمنيا (المادة ٩٠ من القانون المدنى) ولا شك أن طلب وزارة الزراعة موافاتها بشيك بقيمة الكمية المطلوب شراؤها كما هو محدد فى الاستمارة ١١١ ع.ح. (المبيع والثمن) يعتبر قبولا من هذه الوزارة طابق الايجاب الصادر من الادارة الصحية ، وانعقد باقترانهما عقد بيع بين هاتين الجهتين محله كمية فوسفيد الزنك المبينة بالاستمارة المشار اليها بالثمن المحدد كذلك فى هذه الاستمارة .

ورتب عقد البيع — باعتباره ملزما لطرفيه — التزامات فى ذمة كل من البائع والمشترى ، وأهم هذه الالتزامات — بالنسبة الى البائع — هو

التزامه بنقل ملكية المبيع وتسليمه الى المشترى بنوعه وقدره المعينين فى العقد ، واهم التزامات المشترى فى هذا الخصوص — هو التزامه بدفع الثمن الى البائع ، والثمن الواجب على المشترى دفعه هو الثمن المسمى فى العقد ، ويجب أن يدفع طبقا للشروط المتفق عليها بين المتعاقدين .

وقد أوفت الادارة الصحية (المشترى) بالتزامها بدفع الثمن المتفق عليه بموجب الشيك الذى سبق أن طلبته وزارة الزراعة (البائعة) — والذى تم تقديمه الى هذه الوزارة فى ٣ من اكتوبر سنة ١٩٦١ وارسل للتسوية فى ١٩ من اكتوبر سنة ١٩٧١ لحسابات قسم أول عن طريق الادارة العامة بالوزارة المذكورة — ومن ثم فانه كان من المتعين على وزارة الزراعة (ادارة المخازن والمشتريات) أن تسلم الادارة الصحية كمية فوسفيد الزنك المبيعة جميعها عندما طلبت منها ذلك بتاريخ ٢٤ من أكتوبر سنة ١٩٦١ ، ويكون امتناع الوزارة عن تسليم كامل الكمية المبيعة للادارة المذكورة لاسند له من العقد أو القانون ، وعلى ذلك فانها تكون ملزمة بتسليم باقى الكمية المبيعة الى الادارة الصحية ، تنفيذا لشروط العقد المبرم معها فى هذا الخصوص .

ولا حجة لما تذهب اليه وزارة الزراعة (ادارة المخازن والمشتريات) من ان سعر الكيلو من فوسفيد الزنك قد زاد حسب التسعيرة الرسمية الجديدة المبلغة لحسابات المخازن فى ٢١ من اكتوبر سنة ١٩٦١ ، وان قيمة السلع الشرائية تتحدد بتاريخ صرفها من المخازن لا بتاريخ الاتفاق على شرائها • ذلك أنه يتعين التفرقة بين ابرام عقد البيع وبين الآثار التى تترتب على ابرامه ، فعقد البيع عقد رضائى يتم انعقاده بمجرد اتفاق الطرفين أى بمجرد تبادل الايجاب والقبول بارادتين متطابقتين ايا كانت طريقة هذا التبادل كتابية أو مشافهة ، ولا يحتاج فى انعقاده الى أى اجراء شكلى . فاذا ما تم ابرام البيع — على هذا الوجه — ترتبت آثاره . فتنشأ عنه التزامات فى ذمة كل من البائع والمشترى أذ يلتزم البائع بنقل ملكية الشىء المبيع وتسليمة الى المشترى كما يلتزم المشترى بدفع الثمن الى البائع ، وهذه الآثار انما تترتب فى الحدود السابق الاتفاق عليها عند ابرام

العقد ، دون اعتداد بوقف تنفيذ هذه الآثار . فالبائع يلتزم بتسليم المبيع بنوعه وقدره المعينين فى العقد ، والمشترى يلتزم بدفع الثمن المسمى فى العقد .

وعلى ذلك فاذا زاد سعر المبيع فى السوق ، أو صدرت تسعيرة رسمية تزيد على السعر المتفق عليه فى العقد — بعد ابرامه وقبل تنفيذ آثاره المترتبة عليه — فانه مع ذلك يتعين تنفيذ هذه الآثار كما يرتبها العقد — والسابق الاتفاق عليها . ومن ثم فان المشترى لا يلتزم الا بدفع الثمن المتفق عليه ، بغض النظر عما طرأ من زيادة فى أسعار السوق . أو التسعيرة الرسمية .

ولما كان البيع قد تم ابرامه — فى هذه الحالة — وتم بذلك الاتفاق على المبيع والثمن المحدد له فى ظل التسعيرة القديمة ، وذلك على أساس ٣٢٥ مليما للكيلو الواحد من مادة فوسفيد الزنك ، فانه لا أثر للتسعيرة الجديدة التى صدرت بعد ذلك فى هذا الخصوص ، ولا يترتب عليها زيادة الثمن السابق الاتفاق عليه اذ العبرة فى تحديد الثمن الملزم للمشترى بدفعه الى البائع هى بوقت ابرام عقد البيع ، لا بوقت تسليم المبيع (صرف كمية فوسفيد الزنك المشتراه) ، خاصة اذا ما كان الثمن قد تم تحديده وقت ابرام العقد تحديدا كافيا لا يدع مجالا للمنازعة فى مقداره .

لهذا انتهى الجمعية العمومية الى الزام وزارة الزراعة بصرف بقية كمية فوسفيد الزنك الباقية للادارة الصحية ، على أساس الثمن المتفق عليه (٣٢٥ مليما للكيلو الواحد) ، والذى سبق أن قامت الادارة الصحية بأدائه للوزارة المذكورة بمقتضى الشيك المشار اليه ، وذلك احتراما لقوة العقد الملزمة لطرفيه .

(فتوى ٤٠٦ فى ١٩٦٢/٦/١٩)

الفصـــل الثانى

سلطة وزير التموين

قاعـــــدة رقم (٢١١)

المبـــــدا :

ان المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين كان يجعل مناط قرار الاستيلاء الذى يصدر من وزير التموين هو ضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وبعض المواد الأولية ــ القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ المعدل لبعض احكامه توسع فى اغراض الاستيلاء وجعل حكمه عاما ومطلقا ليشمل جميع المواد التموينية .

ملخص الفتـــوى :

من حيث ان المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين ينص فى المـــادة الأولى منه على أنه يجوز لوزير التموين لضـــمان تموين البـــلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخامات الصناعة والبناء ولتحقيق العدالة فى توزيعها ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل أو بعض التدابير الآتية :

.... (٥) الاستيلاء على أية واسطة من وسائط النقل أو أية مصلحة عامة أو خاصة أو أي معمل أو مصنع أو محل صناعى أو عقار او أى منقول .... وقد عدلت هذه المـــادة بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (٣٨٠) لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ حيث نصت المـــادة الأولى منه على أن يستبدل بنص المـــادة (١) من المرســـوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ المشـــار اليه النص الآتى :

١ ــ يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى

التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الآتية أو بعضها :

...... الاستيلاء على أية واسطة من وسائط النقل او اية مصلحة عامة أو اى معمل أو مصنع أو محل صناعة أو عقار أو منقول أو أى مادة أو سلعة ، وكذلك الزام أى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف وتقديم اية بيانات ..

ويبين مما تقدم أنه بينما كان المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ يقصر محل قرار الاستيلاء الذى يصدر من وزير التموين على العقارات على ضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وبعض المواد الأولية فقط فان القانون رقم (٣٨٠) لسنة ١٩٥٦ المعدل له جعل حكم الاستيلاء عاما ومطلقا ليشمل كافة المواد التموينية دون أن تكون بالضرورة غذائية .

ولما كانت شركة محلات عمر أفندى — وهى احدى الشركات التابعة لوزارة التموين تقوم بواسطة فروعها المنتشرة فى شتى أنحاء الجمهورية بتموين البلاد بالسلع التموينية التى تخصصت فى توزيعها ، ومن ثم فان قرار وزير التموين بالاستيلاء على العقار المملوك لهيئة الأوقاف بغرض استخدامه مقرا لشركة محلات عمر أفندى تمكينا لها من فتح فرع جديد لها بمنطقة الترسانة لخدمة جمهور المستهلكين بهذه المنطقة حتى يتسنى لهم شراء الحاجيات بالأسعار المناسبة وبخاصة السلع الشعبية المدعمة يكون قد صدر طبقا للقانون .

وبالاضافة الى ما تقدم فان الثابت من الأوراق ان العلاقة بين هيئة الأوقاف المصرية وشركة محلات عمر أفندى بشأن العقار محل النزاع قد انتهت الى وعد بالايجار ثم عرض البيع وان الهيئة أرتضت سداد الشركة لمبالغ وصلت فى مجموعها الى ٣٢٧ جنيه ومن ثم فان قرار وزير التموين بالاستيلاء على هذا العقار — فى ظل هذه الوقائع — يكون قد قام على سبب له أصول ثابتة ومنتجة له فى الأوراق ، بحيث لا يحق لهيئة الأوقاف ان تنازع فى صحته .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى مشروعية قرار وزير التموين رقم (٤٢٥) لسنة ١٩٨١ بالاستيلاء الفورى على كامل مسـطح الدور الأرضى والميزانين فوق العمارتين رقمى أ ، ب الكائنين بشارع احمـد عرابى بمنطقة الترسانة بمحافظة الجيزة وتسليمهما الى شركة محلات عمر أفندى .

(ملف ٣٢/٢/٩٣٤ جلسة ١٩٨٢/١٠/٧)

قاعـــدة رقم (٢١٢)

المبـــدأ :

نص المـادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التموين على الأهداف التى تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التموين بأن تكون القرارات الصادرة « لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع » ــ خروج قرار وزير التموين عن الصالح العام وتنكبه هـذه الغاية بجعله مشوبا بعيب الانحراف ــ صدور قرار وزير التموين بالاستيلاء على محل بعد صدور قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا بعد ان اقام المدعيين الدعوى ضد المحافظ ووزير التموين معا واثناء نظر الدعوى وقبل ان يقول القضاء كلمته فى شأنها ينفى تماما عن الاستيلاء انه كان بقصد ضمان تموين البلاد أو تحقيق العدالة فى التوزيع انما كان بهدف وضع العراقيل امام تنفيذ حكم القضاء اذا ما صدر بالغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا ــ قرار وزير التموين فى هـذا الشأن مشوبا بالانحراف عن الغـاية التى خصصها القانون للقرارات التى تصدر استنادا له جديرا بالالغاء .

ملخص الحـــكم :

من حيث انه عن الطعن فى الحكم على أساس ان القرار المطعون فيه صحيح فى ذاته لانه لم يستهدف حرمان المدعيين من محلهما بل كان قصده ايجاد مكان تقـوم فيه الجمعية بتوزيع منتجاتها من الأحذية على جمهور المستهلكين فى منطقة محرومة من وجود مثل هذه الخدمة .

وقد ارتأى وزير التموين بمقتضى سلطته المخولة له فى القانون ٩٥ لسنة ١٩٤٥ أن يستولى على المكان لهذا الغرض ، وهذه الممارسة من جانب الوزير اجراء مشروع ومطابق للقانون — فان هذا الوجه من الطعن مردود عليه بأن المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التموين الذى استند اليه وزير التموين فى اصداره القرار المطعون فيه ، قد نص فى مادته الأولى على انه « يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الآتية أو بعضها ...

هـ — الاستيلاء على أية واسطة من وسائط النقل أو اية مصلحة عامة أو خاصة أو أى معمل أو مصنع أو محل صناعة أو عقار أو منقول أو اية مادة أو سلعة وكذلك الزام أى فرد بأى عمل أو اجراء او تكليف أو تقديم بيانات .

ومن حيث أنه يبين من صياغة المادة الأولى المشار اليها أن المشرع قد خصص بصريح العبارة الأهداف التى تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التموين بأن نص على أن تكون هذه القرارات صادرة « لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع » — ومن ثم فانه يترتب على تخصيص أهداف التشريع على النحو المذكور انه يتعين على الادارة الاقتصار عليها ؛ فيمتنع صدور قرار لتحقيق أغراض لا تتعلق بالصالح العام . بل ويتعين بالاضافة الى ذلك أن يصدر القرار من أجل تحقيق الهدف الذى عينه القانون عملا بقاعدة تخصيص الأهداف التى تقيد القرار الادارى بالغائه المخصصة التى رسمت له . فاذا خرج القرار الادارى على الصالح العام أو تنكب هذه الغاية كان مشوبا بعيب الانحراف .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه ذكر انه يبين من صياغة المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ سالفة الذكر ان المشرع ولئن كان قد أجاز لوزير التموين فى البند هـ من هذه المادة الاستيلاء على

الأشياء المنصوص عليها فيه الا أن هـذا الاطلاق فى معنى الاستيلاء قـد قيدته هذه المـادة نفسها بما نصت عليه فى مستهلها من أن يكون الغرض من ذلك هو ضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع ، بمعنى أن ممارسة وزير التموين لسلطته فى الاستيلاء مقيدة بأن يكون اتخاذ ذلك الاجراء ضروريا لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع ، فاذا لم تقم الضرورة لتحقيق أحد هذين الهدفين فانه يمتنع على وزير التموين مباشرة سلطته فى الاستيلاء . وأضاف الحكم انه يبين من الأوراق أن استيلاء وزير التموين فورا على محل بيع فاكهة وخضر وتسليم المحل الى جمعية تعاونية لصنع الأحذية بعد صـدور قرار محافظ القاهرة بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا وبعد اقامة المدعيين الدعوى رقم ١٧٨٧ لسنة ٢٠ ق ضد المحافظ ووزير التموين معا وفى أثناء نظر الدعوى وقبل أن يقول القضاء كلمته فى شأنها ينفى تماما ما ذهبت اليه جهة الادارة من ان الاستيلاء كان بقصد ضمان تموين البلاد أو تحقيق العدالة فى التوزيع ان لم يقم دليلا على ان هذا الاستيلاء فى الظروف التى تم فيها انما كان يهدف الى وضع العراقيل أمام تنفيذ حكم القضاء اذا ما صدر بالغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا .

ومن حيث ان هذا الذى انتهى اليه الحكم انما استخلصه استخلاصا سائغا من أوراق الدعوى وملابسات النزاع ، وقد أصاب فى هذا صحيح حكم القانون الأمر الذى يكون معه الاستيلاء الذى صدر به القرار المطعون فيه انما تم بتسخير أحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ فى غير ما أعد له ، ويجعل القرار صادرا بالانحـراف عن الغاية التى خصصها القـانون للقـرارات التى تصـدر استنادا له . ويكون بهـذه المثابة جديرا بالالغاء .

ومن حيث انه يخلص مما تقدم ان الحكم المطعون فيه صحيح فيما قضى به ، لذلك يكون الطعن فيه على غير سند من القانون ، بما يتعين معه الحكم برفض الطعنين مع الزام الطاعنين المصروفات .

(طعنى ١٠٠٩ ، ١٠٦٨ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٦/٢/١٩٨٠)

قاعـــــدة رقم (٢١٣)

المبـــــدأ :

تموين — المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ — تخويله وزير التموين سلطة اصدار القرارات اللازمة للاستيلاء على بعض المواد التموينية دون سلطة الاعفاء — قرار وزارة التموين رقم ١٢ لسنة ١٩٥٠ باعفاء الحائزين من تسليم القمح المستولى عليه من محصول ٤٦ ، ٤٧ و ١٩٤٨ — لا يعتد به لمخالفته للقـــانون .

ملخص الفتـــــوى :

يبين من مطالعة احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ انه فوض وزير التموين فى اصدار القرارات اللازمة للاستيلاء على بعض المواد اللازمة لتموين البلاد ، فاذا أصدر الوزير قراره أصبح له قوة القانون ، وترتبت على مخالفته عقوبة قررتها المـــادة ٥٦ التى نصت على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام المـــادة ٢٠ يعاقب على كل مخالفة اخرى الأحكام هـــذا المرسوم بقانون بالحبس من ستة أشـــهر الى سنتين وبغرامة من مائة جنيه الى خمسمائة جنيه ، وفى حالة العود تضاعف هـــذه العقوبات ، وفى جميع الأحوال تضبط الأشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها » . فيجوز لوزير التموين فرض كل أو بعض العقوبات المنصوص عليها فى هذه المـــادة على من يخالف القرارات التى يصدرها تنفيذاً لهذا المرسوم .

والتزام أصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة بتسليم المقادير المقررة اليها يصبح بمجرد صدور قرار وزير التموين بالاستيلاء ، التزاماً مقرراً بمقتضى القانون ذاته ، اذ نصت المـــادة العاشرة على أنه « يجب على أصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة أن يسلموا هـــذه المقادير اليها وأن يتبعوا فى ذلك الأوضاع التى تقررها وزارة المالية ، وفضلا عن الجزاءات المنصوص عليها فى المـــادة ٥٦ من هـــذا المرسوم بقانون يكون للسلطات التى يعينها وزير التموين لهذا الغرض الحق فى

الاستيلاء من تلقاء نفسها على تلك المقادير » . على انه يجب للاعفاء من احكام هـذا القرار أن يصدر قانون بهذا الاعفاء ، ولا يكفى فى ذلك مجرد قرار من الوزير ، اذ أن المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ لم يفوضه فى اصدار قرارات بالاعفـاء كما فوضه فى اصدار قرارات الاستيلاء . وان كان قد رخص له بمقتضى المـادة ٦٤ منه فى أن يصـدر بموافقة مجلس الوزراء قرارات بايقاف العمل بأحكامه بالنسبة لأية مادة تتوافر بالكميات اللازمة لسد حاجة استهلاك البلاد . يؤيد هـذا النظر ان اعفاء اصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة من تسليمها ، سوف يترتب عليه الاخلال بمبدأ المساواة بين الملتزمين فى تحمل أعباء التكاليف التى فرضها القانون ، فضلا عما ينطوى عليه من اعفاء من عقوبات مقررة بمقتضى القانون . وهو ما لا يملكه وزير التموين ..

(فتوى ١٥٢ فى ١٩٥٥/٦/٩)

قاعـــدة رقم (٢١٤)

المبــــدأ :

القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين يجيز فى المـادة الأولى منه لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العـدالة فى التوزيع اتخاذ قرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا بفرض قيود على انتاج اية مادة أو سـلعة وعلى تداولها واستهلاكها بما فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا الغرض وبفرض قيود على نقل اية مادة أو سلعة من جهة الى اخرى — قرار وزير التموين رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٢ بتفويض السادة المحافظين فى مباشرة الاختصاصات المقررة لوزير التموين والتجارة الداخلية بموجب احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ فى اصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة وفقا لمـا تتضمنه احكام القرارات الوزارية — لا يجوز للمحافظين فرض قيود على نقل السلع بين المحافظات الا فى حدود ما تتضمنه هذه القرارات

الوزارية — قرار المحافظ بحظر نقل الماشية الحية او المذبوحة من الأبقار والجاموس خارج المحافظة بغير تصريح من مدير الزراعة وضبط الماشية محل المخالفة وتسليمها الى اللجنة المختصة بمديرية الزراعة لتوزيعها على الجمعيات التعاونية والجزارين التعاونيين بالسعر المحلى المتعارف عليه — قرار مخالف للقانون اذا استحدث فرض القيود على نقل المواشى الحية والمذبوحة خارج المحافظة حيث لم يفرض وزير التموين اى قيود على نقلها اصلا .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين يجيز فى المادة الأولى منه لوزير التموين — لضمان تموين البلاد ، ولتحقيق العدالة فى التوزيع — اتخاذ قرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا بفرض قيود على انتاج اية مادة أو سلعة وعلى تداولها واستهلاكها بما فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدراها وزارة التموين لهذا الغرض . وبفرض قيود على نقل اية مادة او سلعة من جهة الى اخرى . وقد اصدر وزير التموين القرار رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٢ بتفويض السادة المحافظين فى مباشرة الاختصاصات المقررة لوزير التموين والتجارة الداخلية بموجب أحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ فى اصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة وفقا لما تتضمنه أحكام القرارات الوزارية وتجيز المادة ٢٧ من قانون الحكم المحلى رقم ٥٧ لسنة ١٩٧١ لكل وزير ان يعهد بقرار منه آلى المحافظ ببعض اختصاصاته المنصوص عليها فى القوانين واللوائح . ويتبين من ذلك ان الأصل هو حرية نقل السلع والمواد من محافظة الى أخرى واستثناء من هذا الأصل أجاز القانون لوزير التموين أن يفرض قيود على نقل السلع والمواد من محافظة الى اخرى . ولما كان لوزير التموين أن يفوض المحافظين فى بعض اختصاصاته المنصوص عليها فى القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ لذلك فقد فوض وزير التموين السادة المحافظين فى آصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة فى

حـدود ما تتضمنه القرارات الوزارية وعلى ذلك لا يجوز للمحافظين فرض القيود على نقل السلع بين المحافظات الا فى حدود ما تتضمنه القرارات الوزارية ، وحيث لا يصدر قرار من وزير التموين بفرض قيود على نقل سلعة معينة من محافظة الى اخرى لا يملك المحافظ استحداث فرض هـذه القيود ابتداء .. والثابت انه لم يصدر قرار من وزير التموين بفرض قيود على نقل المـاشية الحية والمذبوحة بين المحافظات ؛ ومن ثم يكون قرار محافظ الفيوم رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧٥ الصادر فى ١٩٧٥/٣/٦ بحظر نقل المـاشية الحية والمذبوحة من الأبقار والجاموس خارج محافظة الفيوم بغير تصريح من مدير الزراعة وبضط المـاشية محل المخالفة وتسليمها الى اللجنة المختصة بمديرية الزراعة لتوزيعها على الجمعيات التعاونية والجزارين التعاونيين بالسعر المحلى المتعارف عليه — يكون هـذا القرار قد استحدث فرض القيود على نقل المواشى الحية والمذبوحة خارج محافظة الفيوم حيث لم يفرض وزير التموين أى قيود على نقلها أصلا ؛ ومن ثم يكون هذا القرار قد خالف القانون بما يوجب الحكم بالغائه وما يترتب على هـذا الالغاء من آثار . وقد أصاب الحكم المطعون فيه وجه الحق فى قضائه بالغاء قرار محافظ الفيوم رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧٥ .

(طعن ٩٠٦ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/٨)

قاعـــدة رقم (٢١٥)

المبـــدأ :

سلطة وزير التموين فى اصدار قرارات لضمان تموين البلاد وعدالة التوزيع — حدودها القـانون رقم ٩٥ لسـنة ١٩٤٥ الخاص بشـئون التموين المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ — نص المـادة الأولى منه على تخويل وزير التموين سلطة اصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بفرض القيود التى يراها على انتاج وتداول واستهلاك السلع واصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بتوزيع السلع بالبطاقات او التراخيص التى تصدرها وزارة التموين ووضع القيود على منح الرخص الخاصة بانشاء

او تشغيل المحال التى تستخدم فى تجارتها او صناعتها اية مادة او سلعة — كل ذلك لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع — فرض القيود لا يشمل الحظر الكلى للنشاط ومصادرته مصادرة مطلقة شاملة — الغاء قرار وزير التموين لمخالفته القانون فيما قرره من حظر تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة الا على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية وما ترتب على ذلك الحظر من مصادرة حق المدعين فى ممارسة صناعة تعبئة الأرز فى عبوات خاصة فى المصانع التى كانوا يملكونها ويقومون بتشغيلها فى تلك الصناعة .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ ينص فى مادته الاولى على انه « يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الآتية أو بعضها :

(أ) فرض قيود على انتاج اية مادة أو سلعة وتداولها واستهلاكها بما فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا الغرض . (ب) ..... (ج) تقييد منح الرخصة الخاصة بانشاء او تشغيل المحال التى تستخدم فى تجارتها اية مادة أو سلعة .. (د) ..... (هـ) ..... (و) ..... ويتضح من هذا النص أن القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ قد خول وزير التموين سلطة اصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بفرض القيود التى يراها على انتاج وتداول واستهلاك السلع ، وله اصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بتوزيع السلع بالبطاقات أو التراخيص التى تصدرها وزارة التموين كما ان له وضع القيود على منح الرخص الخاصة بانشاء أو تشغيل المحال التى تستخدم فى تجارتها أو صناعتها اية مادة أو سلعة — كل ذلك لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع . وفرض القيود لا يشمل الحظر الكلى للنشاط . وبمصادرته مصادرة مطلقة شاملة ذلك ان فرض القيود يستلزم أن يستمر النشاط فى الأصل مباحا وجائزا ولكن بالقيود التى يضعها وزير التموين وقد أصدر وزير التموين القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ وفيه يحظر بغير

ترخيص من وزارة التموين تعبئة المواد الغذائية الخاضعة للتسعير الجبرى فى عبوات خاصة تؤدى الى زيادة السعر الرسمى المحدد لها وقد اشترط القرار سالف الذكر شروطا معينة لاصدار الترخيص فى تعبئة الأرز فى عبوات خاصـــة ، كما أوجب على المعبئين للأرز أو أى مادة أخرى مسعرة يرغبون فى تعبئتها أن يتبعوا جميع الشروط والمواصفات والأسعار التى تحددها الوزارة فى هـــذا الشأن .. كما حظر على من يرخص له فى التعبئة ان يكون له اكثر من مصنع واحد أو ان يتنازل عن المصنع للغير او يؤجره او يجدد الاجارة الا ان يكون الترخيص لمدة سنة تجدد بموافقة وزارة التموين . وقد اصدر وزير التموين القرار رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٧٠ بشأن تحديد اسعار الارز الأبيض ، وفى ١٩٧٢/٢/٩ اصدر وزير التموين القرار رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الاتجار فى الارز الأبيض ونص فى مادته الثانية على ان « يقتصر تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة استثناء من احكام القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ المشـــار اليه على الشركات التابعة للمؤسسة العـــامة للمضارب والمؤسسة المصرية العامة للسلع الغذائية » كما تضمنت المـــادة الثالثة السعر المحدد رســـميا لبيع الأرز بجميع اصنافه ســـواء للمستهلكين او لتجار التجزئة تســـليم المضارب ومراكز التوزيع بجميع المحافظات . ويتضح من هذين القرارين ان القرار الأول رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ قد جاء متفقا مع أحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ ذلك انه جعل تعبئة المواد الغذائية الخاضعة للتسعير الجبرى فى عبوات خاصة من شأنها زيادة السعر الرسمى المحدد لبيعها رهينا بالحصول على ترخيص من وزارة التموين ، ولا يصدر هـــذا الترخيص الا بتوافر الشروط التى حددها القرار الوزارى سالف الذكر سواء فى حق طالب الترخيص أو فى المصنع الذى تجرى فيه التعبئة من حيث تجهيزه فنيا واستيفائه الشروط الصحية ومراعاة الشروط الأخرى الواردة فى القرار . وهـــذه الشروط كلها تتفق فى المعنى مع الاجازة المقررة لوزير التموين بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ فى فرض القيود على انتاج وتداول واستهلاك وتوزيع اية مادة او سلعة وتقييد منح الرخص الخاصة بانشاء او تشغيل المحال التى تستخدم فى تجارتها او صناعتها اية مادة او سلعة .

أما القرار المطعون فيه رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ فقد حظر حظرا كليا شاملا غير مقيد بأى قيد زمنى أو مكانى تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة ، وقصر هـذا النشاط بصفة مطلقة — استثناء من أحكام القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ — على الشركات التابعة لمؤسستى المضارب والسلع الغذائية . وقد ترتب على هـذا القرار منع المدعين منعا كليا من ممارسة صناعة تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة فى مصانع التعبئة التى يملكونها والتى كانوا يمارسون فيها هـذه الصناعة طبقا لأحكام القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ والقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ وقرار وزير التموين رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ — ولا ريب ان وزير التموين لا يملك سلطة الحظر الكلى والمصادرة المطلقة لنشاط الأفراد والهيئات فى مجالات انتاج وتداول واستهلاك وتعبئة المواد والسلع ، لأن القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ لم يرخص له الا فى فرض القيود وليس فى فرض الحظر المطلق والمصادرة الشاملة لنشاط الافراد والهيئات فى المجالات المذكورة . وعلى ذلك يكون القرار الصادر من وزير التموين رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ قد خالف القانون وجاء حقيقا بالالغاء وفيما قرره من حظر تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة الا على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية ، وما ترتب على ذلك الخطر من مصادرة حق المدعين فى ممارسة صناعة تعبئة الأرز فى عبوات خاصة فى المصانع التى كانوا يملكونها ويقومون بتشغيلها فى تلك الصناعة . واذ قضى الحكم المطعون فيه بالغاء قرار وزير التموين رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ فيما تضمنه من قصر تعبئة الأرز الناتورال فى عبوات خاصة على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية وما يترتب على ذلك من اثار بالنسبة الى حصص المدعين التموينية فانه — اى الحد المطعون فيه — يكون قد جاء مطابقا لأحكام القانون ، ويكون الطعن فيه فى غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون بما يتعين الحكم برفضه .

ومن حيث انه لما تقدم فانه يتعين الحكم بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه برفضه ، والزام الحكومات بالمصروفات .

(طعن ٢٩٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/٨)

قاعـــــدة رقم (٢١٦)

المبـــدأ :

أعطى المشرع لوزير التموين طبقا للقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ فى سبيل ضمان تموين البلاد بمختلف المواد والسلع الضرورية وتحقيق العدالة فى توزيعها الحق فى أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل أو بعض التدابير ومنها الاســتيلاء على العقارات والمحال التجــارية والصناعية ــ الاستيلاء على عقار من العقارات شأنه شأن غيره من الأموال التى تناولتها نصوص القانون رهين بقيام دواعيه ومبرراته التى تتصل اتصالا وثيقا بمرفق من مرافق الدولة الأساسية وهو مرفق التموين ـــ لفظ العقارات يصدق على العقارات المبنية وغير المبنية كالأراضى ـــ موافقة لجنة التموين العليا تعتبر شرطا شكليا فى القرار لابد من استيفائه الا أن القانون لم يشترط للحصول عليها موعدا معينا ومن ثم فسيان أن يكون صدورها سابقا أو لاحقا للقرار ـــ لكل من القانون الخاص بشئون التموين وقانون نزع الملكية للمنفعة العامة مجاله المستقل عن الآخر ، القانون الأول قوامه منفعة العقار المستولى عليه بهدف ضمان تموين البلاد بالســلع الأساسية وكفالة عدالة توزيعها ولا يمتد فيشمل من ملك الرقبة فى هذا العقار ولا يغل يد مالكه فى التصرف فيه أما القانون الآخر فيؤدى الى حرمان المالك من ملكه جبرا وانتقال ملكية العقــار المنزوعة ملكيتــه منفعة ورقبة الى الجهــة الادارية التى تنزع الملكيــة لصالحها .

ملخص الحــــكم :

ومن حيث ان المــادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين المعــدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ تنص على أنه « يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الآتيــة أو بعضها :

(أ) ... (ب) ... (جـ) ... (د) ... (هـ) الاستيلاء على اية واسطة من وسائط النقل او اية مصلحة عامة او خاصة او اى معمل او مصنع أو محل صناعة أو عقار أو اى مادة او سلعة — وكذلك الزام اى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف وتقـديم اية بيانات » . وواضح من هـذا النص ان المشرع اعطى لوزير التموين فى سبيل ضمان تموين البلاد بمختلف المواد والسلع الضرورية وتحقيق العدالة فى توزيعها الحق فى أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل او بعض التدابير المشار اليها فى تلك المـادة ومنها الاستيلاء على العقارات والمحال التجارية والصناعية والاستيلاء على عقار من العقارات شأنه شأن غيره من الأموال التى تناولها النص رهين بقيام دواعيه ومبرراته التى تتصل اتصالا وثيقا بمرفق من مرافق الدولة الأساسية وهو مرفق التموين . ومن ثم فقرار وزير التموين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٧٩ بالاستيلاء على العقار محل النزاع بقصد استخدامه فى الغرض الذى كان مخصصا له وهو مخبز بلدى يجد اسبابه ودواعيه فيما استهدفه من تحقيق مصلحة تموينية وبالتالى يكون قد صدر سليما متفقا مع أحكام القانون ولا ينال من سلامته أنه لم يتناول بالاستيلاء مبنى قائما مخصصا مخبزا وانما انصب على أرض فضاء لمجرد انه كان مقاما عليهـا مخبز بلدى تمت ازالته تنفيذا لحكم قضائى — ذلك ان لفظ « العقارات » ورد فى المـادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المشار اليه بصيغة عامة مما يستوجب عمله على عمومه خاصـة وانه لا يوجد ثمة دليل على تخصيصه والقاعدة ان العام يجرى على عمومه ولا يجوز تخصيصه بغير مخصص ، وعلى هـذا الأساس فان لفظ العقارات يصدق على العقارات المبنية وغير المبنية كالأراضى .

ومن حيث انه لا محل لوجه الطعن المتعلق بصدور القرار المطعون فيه قبل موافقة لجنة التموين العليا لا بعدها كما تقضى الأصول العامة فانه ولئن كانت هـذه الموافقة تعتبر شرطا شكليا فى القرار لابد من استيفائه الا ان القانون لم يشترط للحصول عليها موعدا معينا ، ومن ثم فسيان أن يكون صدورها سابقا او لاحقا للقرار .

ومن حيث انه لا محل كذلك لمـــا ذهب اليه الطاعن من تناقض القرار المطعون فيه مع حكمين نهائيين حائزين لقوة الأمر المقضى احدهما صادر من محكمة الاسكندرية الابتدائية ويقضى بهدم العقار حتى سطح الأرض والآخر صادر من محكمة الجنح المختصـــة ببراءة الطاعن من تهمة التوقف عن ممارسة نشاطه المعتاد فى المخبز دون ترخيص من جهات الاختصاص — ذلك ان هذين الحكمين منقطعا الصلة بالقرار المشار اليه ولا تربطهما اية علاقة فالحكم الأول صدر فى مسألة تتعلق بحالة العقار وما اذا كانت تســمح باجراءات ترميمه أو اصلاحه ، أم أنها تقتضى ازالته والحكم الآخر يقضى ببراءة الطاعن من واقعة التوقف عن نشاطه فى المخبز استنادا الى ازالة العقار الواقع به هـــذا المخبز . الأمر الذى يختلف تماما عن حقيقة القرار المطعون فيه وما تغياه من العمل على سد حاجة المستهلكين بالمنطقة التى يقع فى دائرتها المخبز من الخبز البلدى وضمان وصـــوله اليهم فى يسر وسهولة . ثم انه لا يترتب على هـــذا القرار المساس بالحجية التى اكتسبها الحكمان المذكوران ، فلقد تم تنفيذ كل منهما فى مجاله . واذا كانت توجد بمنطقة المخبز مثار النزاع عدة مخابز أخرى تفى باحتياجات المستهلكين ، فليس من شأن ذلك النيل من القرار المطعون فيه فالمصالح التموينية تحتم ازاء معدلات الزيادة الهائلة فى عـــدد السكان ان يزيد المعروض من الخبز بزيادة المخابز لا بانقاصها ، وذلك سعيا لاشباع الحاجة الملحة لهذه السلعة الأساسية وجعلها فى متناول جمهور المستهلكين دون مشقة أو عناء .

ومن حيث انه لا وجه لمـــا أثاره الطاعن من ان الجهة الادارية ساومته بعد صدور القرار المطعون فيه على الغائه مقابل انشاء مخبز آخر وادارته ذلك انه بفرض صحة هـــذه الواقعة فانها لا تعتبر جنوحا أو شططا من الادارة فمسلكها فى هـــذا الشأن لا يعدو أن يكون تعبيرا عن ارادتها فى تنفيذ سياستها التموينية وديا قبل اللجوء الى طريق الجبر ، وفضلا عن ان هـــذا المسلك يؤكد بما لا يدع مجالا لأى شك ان جهة الادارة ما قصدت بالاستيلاء على الأرض التى كان عليها المخبز سوى تخصيصها فى ذات الغرض بعد اقامة مخبز عليها سواء بمعرفة مالكها أو بواسطة الادارة ذاتها .

فانه يتفق مع ما نصت عليه الفقرة الأولى من المـــادة ٤٤ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ سالف الذكر من انه « ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه فى المـــادة الأولى بند (٥) من هـــذا المرسوم بقانون بالطريق الودى فان تعذر الاتفاق طلب اداؤه بطريق الجبر » .

ومن حيث لا يجدى الطاعن تحديه بأن القرار المطعون فيه انما يعتبر نزعا مقنعا لملكية العقار المستولى عليه لكل من القانون الخاص بشـــئون التموين وقانون نزع الملكية للمنفعة العامة مجاله المستقل عن الآخر وآية ذلك أن القانون الأول قوامه منفعة العقار المستولى عليه بهدف ضمان تموين البلاد بالسلع الاساسية وكفالة عدالة توزيعها فلا يمتد ليشمل ملك الرقبة فى هـــذا العقار ولا يغل يد مالكه فى التصرف فيه أما القانون الآخر فيؤدى الى حرمان المالك من ملكه جبرا وانتقال ملكية العقار المنزوعة ملكيته منفعة ورقبة الى الجهة الادارية التى تم نزع الملكية لصالحها . ومن ثم فالاستيلاء على العقار موضوع النزاع اذ ينصب على حق الانتفاع به دون حق الرقبة ، فانه يكون قد جاء مطابقا للقانون .

ومن حيث انه لا ينفع للطاعن ما ذكره خاصا بأن الاستيلاء مؤقت بطبيعته لا يجاوز ثلاث سنوات فاذا جاوزها اعتبر استيلاء دائما ، وذلك أن فى هذا النظر خلطا واضحا بين الاستيلاء المؤقت على العقارات طبقـــا لاحكام قانون نزع الملكية للمنفعة العامة والذى يتعين الا تزيد مدتـــه على ثلاث سنوات بحيث اذا دعت الضرورة الى مدها وتعذر الاتفاق مع المالك وجب على الجهة المختصة أن تتخذ اجراءات نزع الملكية قبل انقضـــاء السنوات الثلاث بوقت كاف.وبين الاستيلاء وفقا للقانون رقم٩٥ لسنة١٩٤٥ الخاص بشئون التموين وهو الاستيلاء الذى يرد على منفعة العقار المستولى عليه ما دامت دواعى الاستيلاء ومبرراته قائمة وهى تحقق المصـــــالح التموينية على اكمل وجه .

ومن حيث أنه متى كان الامر كذلك وكان القرار محل النزاع قد صدر صحيحا وقائما على السبب المبرر له قانونا ، فان الحكم المطعون فيه اذ ذهب

هذا المذهب بأن قضى برفض الدعوى يكون قد أصاب الحق وصادف الصواب فيما انتهى اليه ويكون الطعن فيه — والحالة هذه — مفتقدا الى سند من صحيح القانون ويتعين من ثم القضاء برفضه والزام الطاعن بالمصاريف .

(طعن ١٣٣١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨١/١٢/٢٦)

قاعـــــدة رقم (٢١٧)

المبـــدأ :

القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين — نصه على حق وزارة التموين فى اتخاذ ما تراه من التدابير لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع ومنها الاستيلاء على المنقولات والعقارات والمحلات التجارية والصناعية — قيام وزارة التموين بالاستيلاء على بعض الاموال لحســاب جهة حكومية أخرى بناء على طلبها وفقا لاحكام هذا القانون — التزام الجهة المستولى لصالحها بمصاريف الادارة والتشغيل اللازمة للمال المستولى عليه دون وزارة التموين — اساس ذلك ان دور وزارة التموين قاصر على اصدار قرار الاستيلاء فقط بوصفها الجهة القائمة على تقدير مقتضيات التموين .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين على انـــه :

« يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الآتيـــة او بعضهـــا .

(أ) فرض قيود على انتاج أية مادة أو سلعة وتداولها واستهلاكها بما فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التموين لهـــذا الغرض .

(ب) فرض قيود على نقل أية مادة أو سلعة من جهة الى أخرى .

(ج) تقييد منح الرخص الخاصة بانشاء أو تشغيل المحال التى تستخدم فى تجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة .

(د) تحديد اقصى صفقة يمكن التعامل بها بالنسبة الى اية مادة أو سلعة .

(هـ) الاستيلاء على أية واسطة من وسائط النقل أو اية مصلحة عامة أو خاصة أو أى معمل او مصنع أو محل صناعة أو عقار او منقول أو أية مادة أو سلعة،وكذلك الزام أى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف وتقديم بيانات » .

ونصت المادة ٤٣ من المرسوم بقانون سالف الذكر على ما يأتى :

« يجب على كل من يسلم مواد أو أدوات تم الحصول عليها بطريق الاستيلاء المشار اليه فى المادة الاولى (بند ٥) من هذا المرسوم بقانون أن يستعملها فى الاغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من أجلها .

ويبين وزير التموين بقرار منه الاجراءات التى يجب اتباعها لرد هذه المواد أو الادوات فى حالة عدم استعمالها كلها أو بعضها فى تلك الاغراض » .

ونصت المادة ٤٤ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يأتى :

« ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه فى المادة الاولى بند (٥) من هذا المرسوم بقانون بالاتفاق الودى ، فان تعذر الاتفاق طلب أداؤه بطريق الجبر .

ولمن وقع عليهم طلب الآداء جبرا الحق فى تعويض أو جزاء يحدد على الوجه الاتى :

اما المنتجات والمواد ووسائل الجر والنقل فيكون الثمن المستحق هو ثمن المثل فى تاريخ الأداء . .

وأما العقارات والمحال الصناعية والتجارية التى تشغلها الحكومة فلا يجوز أن يزيد التعويض على فائدة رأس المال المستثمر وفقا للسعر العادى الجارى بالسوق مضافا اليه مصاريف الصيانة والاستهلاك العادى للمبانى والمنشآت . . » .

ونصت المـادة ٤٥ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يأتى :

« تقوم وزارة التموين قبل الاستيلاء على المؤن والاماكن والمواد المطلوبة بجرد تلك الاشياء جردا وصفيا فى حضور صاحب الشأن فيـه أو بعـد دعوته للحضور بخطاب مسجل وفى نهاية الاستيلاء يتبع عند الاقتضـاء نفس الاجراء لمعاينة الاستهلاك الاستثنائى أو تعويض المبانى أو هـلاك المواد » .

ونصت المـادة ٤٦ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يأتى :

« يجوز بعد اتمام الاجراءات المنصوص عليها فى المـادة السابقة ابقاء الاشياء موضوع الاستيلاء فى المكان المحفوظة فيه بحراسة الحائزين لهـا وتحت مسئوليتهم حتى يتم استلام هذه الاشياء أو توزيعها بالطريقـة التى تقررها وزارة التموين » .

ويخلص من مجموع هذه النصوص :

أولا : أن الاستيلاء على المنقولات والعقارات والمحـال التجاريـة والصناعية حق مقرر لوزير التموين بمقتضى نص المـادة ١ من المرسـوم بقانون سالف الذكر بقصد ضمان تموين البلاد بمختلف المواد والسلع وتحقيق العدالة فى توزيعها .

ثانيا — ان الاستيلاء على المنقولات يكون عادة بنزع ملكيتها عن مالكها وايلولة هذه الملكية الى الدولة ممثلة فى وزارة التموين لتقوم بتوزيعهـا بمعرفتها حينما لا يكون فى القيود على التداول والاستهلاك الضمان الكافى لتحقيق العدالة فى توزيع مادة أو سلعة معينة ، من المواد والسلع التى تهلك بالاستعمال ، أى التى لا ينتفع بها الا باستهلاكها ، وهى المـواد التى تهلك بالاستعمال المـادى مثل الغلال والمأكولات والوقود أو باحداث تغيير فى شكلها كالاقمشة والمواد الخام اللازمة للصناعة ، وفى هذه الحالة نص القانون فى المـادة ٤٤ منه على أن التعويض الذى يصرف للمستولى لديه على هذه المـادة أو السلعة انما يقدر على اساس ثمن المثل فى تاريخ الاستيلاء .

فاذا تطلبت مقتضيات التموين الاستيلاء على عقار أو محل تجارى أو صناعى فان الاستيلاء فى هذه الحالة يرد على منفعة الشىء دون ملكيته اعتبارا بأن الاستيلاء يصيب هذا مالا من الاموال التى لا تهلك بالاستعمال ، وانما يمكن الانتفاع به مع بقاء عينه لقابليته للاستعمال المتكرر وأن ترتب على هذا الاستعمال المتكرر نقص فى قيمته مع الزمن . ودواعى الاستيلاء فى هذه الحالة تتصل برغبة الدولة فى ادارة المرفق أو المنشأة أو العقار المستولى عليه بما يحقق المصالح التموينية على اكمل وجه ، وقد واجهت المادة ٤٤ من القانون هذه الحالة فنصت على أن التعويض المستحق لمالك المال المستولى عليه يقابل منفعة هذا المال يجرى حسابه على أساس فائدة رأس المال المستثمر فى المنشأة المستولى عليها وفقا لسعر السوق الجارى مضافا اليها مصاريف الصيانة والاستهلاك .

ثالثا : انه وان كان وزير التموين هو الذى يصدر قرار الاستيلاء بمقتضى السلطة المخولة له فى المادة ١ من القانون ويجرى تنفيذ الاستيلاء بمعرفة وزارة التموين طبقا للاجراءات المرسومة فى المادة ٤٥ من القانون، الا ان الاجراءات التى تتبع بعد ذلك فى المواد المستولى عليها تختلف من حالة الى أخرى وان بقيت هذه الاجراءات دائما محكومة بالاغراض التى تم الاستيلاء عليها من أجلها .

فقد نصت المادة ٤٦ من القانون على أنه يجوز لوزارة التموين بعد اتمام اجراءات الاستيلاء أن تبقى الاشياء المستولى عليها تحت حراسة المستولى لديهم الى ان تتسلمها الوزارة أو تجرى توزيعها بالطريقة التى تقررها .

كذلك نصت المادة ٤٢ على الزام من يسلم مواد تم الحصول عليها بطريق الاستيلاء أن يستعملها فى الاغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من أجلها ، ما يشير الى افتراض أن تعهد الوزارة الى الغير باستعمال أموال حصلت عليها عن طريق الاستيلاء ، وفى حالة عدم استعمال هذه الاموال فى الاغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من أجلها ، فقد خولت الفقرة الثانية من هذه المادة وزير التموين بيان الاجراءات التى تتبع فى تلك الاموال .

وأخيرا فقد جاء نص الفقرة ٤ من المادة ٤٤ من القانون مصدرا بعبارة « أما العقارات والمحال الصناعية والتجارية التى تشغلها الحكومة » مما يستفاد منه أن الاستيلاء على هذه المحال كما يمكن أن يتم لحساب وزارة التموين فانه يمكن أن يتم لحساب أية جهة حكومية اخرى متى أمكن ادارة المنشأة بمعرفة تلك الجهة بما يحقق مصالح التموين ، وفى هذه الحالة فان التشغيل يتم بمعرفة الجهة المستولى لصالحها .

واذا كان الامر كذلك فانه لا يسوغ القول بأن الاستيلاء طالما انه يتم وينفذ بمعرفة وزارة التموين فهو يتم لصالحها ولحسابها ، وانما الصحيح ان يقال أنه يتم لصالح تموين البلاد ولحساب الجهة طالبة الاستيلاء .

وفى خصوص الحالة المعروضة يبين انه بناء على اقتراح وزارة الصناعة رأت وزارة التموين أن صالح التموين يقتضى الإستيلاء على المسابك الكائنة بالبر القبلى بمنطقة محرم بك والمملوكة لشركة ترام الاسكندرية والرمل وتسليمها الى الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس لادارتها ، وبصدور قرار الاستيلاء من وزير التموين وتسليم المسابك الى الهيئة المذكورة انقطعت صلة وزارة التموين بهذه المسابك وتولت الهيئة ادارتها وصرفت على هذه الادارة من أموالها وحققت هذه الادارة خسائر بلغت ١٨٤٣٩ جنيها و ٨١٧ مليما .

واذ كان الثابت هنا أن الاستيلاء قد تم لحساب الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس تحقيقا للاغراض التى تتصل بضمان تموين البلاد بمنتجات المسابك المستولى عليها ، فانه لا شأن لوزارة التموين بمصاريف ادارة تلك المسابك ولا بما تحققه من أرباح أو خسائر طالما أن دورها كان قاصرا على اصدار قرار الاستيلاء بوصفها الجهة القائمة على تقدير مقتضيات التموين .

(فتوى ١٨٨ فى ١٩٦٤/٣/٥)

قاعـــــدة رقم (٢١٨)

المبـــــدا :

المـــادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخـــــاص بشئون التموين تنص على أن لوزير التموين اتخاذ التدابير التى يراهــــا لازمة وكفيلة لضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الاولية وخامات الصناعة والبناء وتحقيق العدالة فى توزيعها ومن التدابــير التى خولها له تحقيقا لهذه الاغراض اصدار قرار بالاستيلاء على أى عقار أو منقول على أن ينفذ هذا الاستيلاء وديا فان تعذر ذلك كان تنفيذ الاستيلاء جبرا — اتخاذ تلك التدابير مما يدخل فى السلطة التقديرية لوزير التموين بعد موافقة لجنة التموين العليا — سلطته فى هذا الشأن تجد حدها الطبيعـــى فى استهداف الاغراض التى شرعت من اجلها اتخاذ تلك التدابير والتى عنى المشرع بتأكيدها بالنص — خروج الادارة على حدود هذه الاغراض ابتغاء تحقيق هدف آخر تكون قد خالفت القانون .

ملخص الحـــــكم :

من حيث أن الثابت من استقراء الاوراق ان المدعى كان يستأجر منذ الاول من فبراير سنة ١٩٦٤ من المدرسة العبيدية جزءا من المبنى رقم ١٦ (ب) بشارع ٢٦ يولية . وقد أقامت المدرسة المؤجرة الدعوى رقم ٤٥٥ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال القاهرة (رقم ٥٧١٦ لسنة ١٩٦٤ قديم) بطلب الحكم باخلاء المستأجر (المدعى) من الاعيان المؤجرة له ، وذلك بسبب تأخره فىسداد مبلغ ٣٥١٩ر٠٤٠ جنيها قيمة الايجار المتأخر حتى آخر اكتوبر ١٩٦٤ ، كما أقامت المدرسة المذكورة الدعوى رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال القاهرة جديد (٣١٦٦ لسنة ١٩٦٩ مدنى كلى قديم) بطلب الحكم باخلاء المستأجر من الاماكن المؤجرة اليه لقيامه بتأجيرها من الباطن على خلاف ما تقضى به المـــادة ٢/٧ من العقد المبرم بين المدرسة والمستأجر (المدعى) التى تشترط لذلك الحصول على ترخيص كتابى صريح من المؤجر وقد قام المدعى بتأجير بعض الاجزاء التى يستأجرها الى الشركة المصريـــة

لتعبئة وتوزيع السلع الغذائية المدعى عليها الثانية بموجب ثلاثة عقود توحدت فى عقد واحد مؤرخ فى الاول من ابريل سنة ١٩٧٠ ، كما قام بتأجير جناحين اعتباراً من ١٤ من يناير سنة ١٩٧١ الى الشركة العامة لتجارة وتوزيع السلع الغذائية بالجملة ، وذلك لمدة ثلاث سنوات تجدد لسنة واحدة . وقامت المدرسة العبيدية بتوقيع الحجز على ما يكون للمدعى من أموال لدى الشركتين المشار اليها . وفى ٣٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٣ اصدر السيد وزير التموين والتجارة الداخلية القرار رقم ٥١٠ لسنة ١٩٧٣ بالاستيلاء على الجزء الذى تستأجره الشركة العامة لتجارة السلع الغذائية بالجملة ولصالح تلك الشركة ، كما أصدر فى ذات التاريخ القرار رقم ٥١١ لسنة ٧٣ بالاستيلاء على الجزء الذى تستأجره الشركة المصرية لتعبئة وتوزيع السلع الغذائية ولصالح تلك الشركة وقد استند كل من القرارين المشار اليهما الى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين وعلى موافقة لجنة التموين العليا ، وقد تم تنفيذ القرار الاول فى يوم صدوره ونفذ القرار الثانى فى اليوم الاول من شهر يناير سنة ١٩٧٤ — وبجلسة محكمة شمال القاهرة الابتدائية المنعقده فى ١٧ من فبراير ١٩٧٤ قرر الحاضر عن المدرسة العبيدية المدعية فى الدعويين رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٧١ ورقم ٤٥٥ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال المشار اليهما قصرهما على ما عدا الاعيان المستولى عليهما بالقرارين المذكورين وفى ١٧ من مايو سنة ١٩٧٤ قررت لجنة التعويضات بمحافظة القاهرة اقرار القيمة الايجارية الشهرية التى اتفقت عليها كل من المدرسة العبيدية والشركة العامة لتجارة السلع الغذائية بالجملة .

ومن حيث أن مقتضى صدور القرارين المطعون فيهما وتنفيذهما أن تنفسخ العلاقة الايجارية التى كانت قد تربط المدعى بالشركتين المدعى عليهما ، وتنفصم العلاقة الايجارية التى كانت قائمة بينه وبين المدرسة العبيدية مالكة العقار ، بالنسبة للجزء المستولى عليه منه ، والذى كان يؤجره المدعى للشركتين المذكورتين وما يترتب على ذلك من حرمانه من الفروق المالية التى كان يجنيها لنفسه من هذه العملية ، وبهذه المثابة يتوافر

للمدعى شرط المصلحة فى طلب الغاء القرارين المذكورين ، ويكون الدفع بعدم قبول الدعوى لانعدام شرط المصلحة والامر كذلك غير قائم على أساس سليم من القانون متعين الرفض .

ومن حيث أن المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين تنص على أنه « يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الاولية وخامات الصناعة والبناء ولتحقيق العدالة فى توزيعها ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل أو بعض التدابير الآتية :

١ — فرض قيود على انتاج هذه المواد وتداولها واستهلاكها بما فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا الغرض .

٢ — فرض قيود على نقل هذه المواد من جهة الى أخرى .

٣ — تقييد منح الرخص الخاصة بانشاء او تشغيل المحال التى تستخدم هذه المواد فى تجارتها أو صناعتها .

٤ — تحديد أقصى صفقة يمكن التعامل بها بالنسبة للمواد المذكورة .

٥ — الاستيلاء على أية واسطة من وسائط النقل ، وأية مصلحة عامة او خاصة أو أى معمل او مصنع أو محل صناعى او عقار او منقول أو أى شىء من المواد الغذائية ، والمستحضرات الصيدلية والكيماوية وأدوات الجراحة والمعامل وكذلك تكليف أى فرد بتأدية اى عمل من الاعمال . وتقضى المادة ٤٤ بأن ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه فى المادة الاولى بند ٥ من المرسوم بقانون بالاتفاق الودى فان تعذر الاتفاق الودى طلب اداؤه بطريق الجبر . ولمن وقع عليهم طلب الاداء جبرا الحق فى تعويض أو جزاء ..

ومن حيث انه يبين من استقراء هذه النصوص ان المشرع ناط بوزير التموين اتخاذ التدابير التى يراها لازمة وكفيلة بضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الاولية وخامات الصناعة والبناء وتحقيق العدالة فى توزيعها ومن التدابير التى خولها له تحقيقا لهذه الاغراض

اصدار قرار بالاستيلاء على أى عقار أو منقول ، على أن ينفذ هذا الاستيلاء وديا فان تعذر ذلك كان تنفيذ الاستيلاء جبرا — واذ كان اتخاذ تلك التدابير مما يدخل فى السلطة التقديرية لوزير التموين بعد موافقة لجنة التموين العليا ، الا أن سلطته فى هذا الشأن تجد حدها الطبيعى فى استهداف الاغراض التى شرعت من أجلها اتخاذ هذه التدابير والتى عنى المشرع بتأكيدها بالنص على أن تكون هذه التدابير لازمة لضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها ولتحقيق العدالة فى توزيعها — ومن ثم فانه اذا خرجت الادارة على حدود هذه الاغراض ابتغاء تحقيق هدف آخر فانها تكون قد خالفت حكم القانون .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم وكانت الشركتان المدعى عليهما تستأجران من المدعى بعض أجزاء المبنى الذى يستأجره من المدرسة العبيدية ، وكان عقد ايجار كل منهما لا يزال ساريا حتى تاريخ صدور القرارين المطعون فيهما ، وكانتا تشغلان الاماكن المؤجرة لهما فعلا دون ثمة منازعة من المؤجر لهما أو من مالك العقار ولم يطلب أى منهما من الشركتين اخلاء تلك الاماكن ، بل ولم تدخلهما المدرسة العبيدية فى منازعاتها مع المدعى التى تمثلت فى الدعويين اللتين أقامتهما بطلب اخلائه . اذا كان الامر كذلك ، فان قرارى الاستيلاء على الاماكن المؤجرة لهاتين الشركتين ولصالحهما ، يكون قد تغيا هدفا آخر لا يتعلق بتموين البلاد وعدالة التوزيع ، يكمن فى ابتغاء التحلل من علاقة الشركتين بالمدعى وانهاء الرابطة التعاقدية المبرمة بينه وبين المدرسة العبيدية مالكة المبنى والتى لا يجوز المساس بها قانونا الا بالاتفاق الودى بين طرفيها أو بحكم قضائى ، وانشاء علاقة جديدة مباشرة مع المدرسة المذكورة على وجه يمس بحقوق المدعى دون سند من قانون وبهذه المثابة تكون جهة الادارة قد انحرفت عن الاهداف التى حددها المرسوم بقانون سالف الذكر ورمت الى تحقيق أهداف أخرى لم يتغياها هذا المرسوم بقانون .

ومن حيث ان ما قال به الحكم المطعون فيه من أن مصدر القرارين المطعون فيهما استهدف تمكين الشركتين المذكورتين من البقاء فى مقريهما

ازاء احتمال الحكم بطرد المدعى الذى أخل بالتزاماته التعاقدية قبل المدرسة المالكة . فلا حجية فيه ذلك لان قرارى الاستيلاء صدرا على ما سلف البيان على الجزء من المبنى الذى تضع الشركتان اليد عليه فعلا وتقيمان به بموجب عقود بذلك بينها وبين المدعى منذ سنوات سابقة . بما لم يكن معه ثمة وجه لهذا الاستيلاء الذى مس حقوق المدعى دون سند من قانون ، كما أن الخشية من الآثار التى قد تترتب على احتمال طرد المدعى لاخلاله بالتزاماته التعاقدية قبل المدرسة المالكة . لا تستقيم سببا صحيحا للتدخل بهذا الاستيلاء ، لانه فضلا عن أن هذا السبب يقوم على مجرد الفرض والاحتمال والاصل أن يكون سبب القرار حقيقيا لا وهميا ولا صوريا والا فقد القرار أساسه القانونى . فان الشركتين ولا شك قد تأكدتا عند التعاقد مع المدعى من أحقيته فى التأجير اليهما من الباطن ، كما انه كان لها اذا ما نازعها الشك فى حرص المدعى على الوفاء بالقيمة الايجارية المستحقة للمدرسة المالكة أن تتلمسا الطريق القانونى السليم للحفاظ على حقوقهما كأن تودعا مثلا القيمة الايجارية على ذمة الطرفين المتنازعين ايداعا قانونيا او أن تطالبا قضاءا بجعل العلاقة الايجارية بينهما وبين المدرسة المالكة مباشرة اذا ما توافر لها السبب المبرر لذلك قانونا ، أما وقد لجأ مصدر القرارين المطعون فيهما الى الاستيلاء على الجزء من المبنى الذى تشغله الشركتان فعلا بالمخالفة لاحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ على ما سلف بيانه ، ودون ثمة سند من قانون يتيح له بارادته المنفردة انهاء الرابطة التعاقدية القائمة بين المدعى وبين المدرسة مالكة المبنى وهو ما لا يسوغ الا بحكم قضائى . وانشاء رابطة تعاقدية بين الشركتين المذكورتين وبين هذه المدرسة ، فانه يكون قد تنكب الوسيلة القانونية السليمة على وجه يصم قراره بعيب عدم المشروعية .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه وقد ذهب غير هذا المذهب ، فانه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون وتفسيره ، مما يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بالغاء الحكم المطعون فيه والقضاء بقبول الدعوى شكلا وفى موضوعها بالغاء القرارين المطعون فيهما والزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعن ١٤٤ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٧٨/٢/١٨)

قاعـــــدة رقم (٢١٩)

المبـــدا :

نص المــادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين — تخويله لوزير التموين ، لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع ، ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا الاستيلاء على أى معمل أو مصنع أو محل صناعى — اصدار وزير التموين بالاستيلاء على مطبعة المدعيين وعلى ما بها من مهمات وأجهزة وآلات — المستفاد من ملابسات اصدار قرار الاستيلاء انه لم يهدف الى تحقيق تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع انما قصد غاية أخرى هى معاقبـــة المدعيين لما نسب اليهما من طبع وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتعبئة الشاى دون ترخيص من وزارة التموين — هذه الغاية الاخيرة لم يستهدفها المرســـوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ — القرار المطعون فيه يكون ، بحسب الظاهر ، قد صدر بالمخالفة للقانون ويكون طلب وقف تنفيذه قـــد توافر فيـــه ركن الجدية .

ملخص الحـــكم :

ان الثابت فى الاوراق أنه فى ٩ من فبراير سنة ١٩٧٢ تم ضبـــط الســـيدين .... و .... بدائرة قســـم الســـيدة زينب بتهمة طبع وتصنيع الاكياس المعدة لتعبئة الشـــاى بغير ترخيص من وزارة التموين وقيدت الواقعة تحت رقم ٧١ لسنة ١٩٧٢ أمن دولة السيدة زينب — وفى ١٠ من فبراير سنة ١٩٧٢ أصدر السيد وزير التموين والتجارة الداخلية القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٢ بعد موافقة لجنة التموين العليا ونص فى مادته الاولى على ان يستولى فورا على المطبعة المملوكة للسيدين المذكورين الكائنـــة بالعقار رقم ٤ شارع صبح المتفرع من شارع يعقوب قسم السيدة زينب بمحافظة القاهرة وعلى ما بها من آلات وأجهزة ومهمات ، كما نص فى مادته الثانية على ان تسلم المطبعة المستولى عليها بموجب المـــادة السابقة وما بها من آلات وأجهزة ومهمات الى مندوب الشركة المصرية للطباعة والنشر ، ونص فى المـــادة الثالثة منه على ان كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها

بالعقوبات الواردة بالمادة ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين .

ومن حيث أنه يبين من استعراض القواعد القانونية التى تحكم موضوع النزاع ان المشرع ناط فى الفقرة (هـ) من المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين معدلة بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٦ لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا — الاستيلاء على اية واسطة من وسائط النقل أو اية مصلحة عامة أو خاصة أو أى معمل أو مصنع أو محل صناعى عقار أو منقول أو أى مادة أو سلعة وكذلك الـزام اى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف وتقديم اية بيانات — وحظر المشرع فى المادة الاولى من القانون رقم ٢١٣ لسنة ١٩٦٠ فى شأن تنظيم تعبئة وتجارة الشاى ، اعطاء تراخيص بفتح مصانع لتعبئة الشاى سواء كانت آلية أو يدوية الا للشركات التابعة للمؤسسة الاقتصادية التى يدخل فى نشاطها تعبئة الشاى وتجارته أو للجمعيات التعاونية التى يختارها وزير التموين ويكون من اغراضها مباشرة النشاط المذكور ، والغى بحكم القانون جميع التراخيص الصادرة على خلاف أحكام الفقرة السابقة .

واستنادا الى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ أصدر وزير التموين القرار رقم ٢٥٢ لسنة ١٩٦٢ وحظر فى المادة الخامسة منه بيع الشاى الاسود أو حيازته بقصد البيع الا اذا كان معبأ فى عبوات يبين على كل عبوة باللغة العربية وبشكل واضح اسم المستورد والمعبىء ونوع الشاى والجهة المستوردة منها وسعر البيع للمستهلك والوزن الصافى ، ونص فى المادة التاسعة منه على أن كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها بالحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائة وخمسين جنيها أو باحدى هاتين العقوبتين وفى جميع الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها .

وفى ٢١ من مارس سنة ١٩٧٠ أصدر وزير التموين والتجارة الداخلية القرار رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٠ بشأن تنظيم تصنيع الاكياس المخصصة لتعبئة

الشاى ونص فى مادته الثانية على أن يحظر بغير ترخيص من وزاره التموين والتجارة الداخلية على أصحاب محال الطباعة وغيرها من المحال العامة والمسئولين عن ادارتها طباعة وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتعبئة الشاى — ونص فى مادته الرابعة على أن كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها بالعقوبات الواردة بالمادة ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المشار اليه . وقد نصت هذه المادة فى فقرتها قبل الاخيرة على أنه فى جميع الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها .

ومن حيث أن السيد وزير التموين والتجارة الداخلية أصدر فى ١٠ من فبراير سنة ١٩٧٢ القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٢ بالاستيلاء على المطبعة المملوكة للسيدين .... و .... الكائنة بالعقار رقم ٤ شارع صبح المتفرع من شارع يعقوب قسم السيدة زينب بمحافظة القاهرة وعلى ما بها من آلات وأجهزة ومهمات استنادا الى ما تبين لادارة مباحث التموين لدى مهاجمة هذه المطبعة فى اليوم السابق مباشرة على صدور هذا القرار وضبط أكياس الشاى المطبوعة ومن أن طبع هذه الاكياس وتصنيعها وحيازتها قد وقع بالمخالفه لاحكام القرار الوزارى رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر .

ومن حيث ان المستفاد من ظاهر الاوراق ومن ملابسات اصدار قرار الاستيلاء المذكور أنه لم يهدف الى تحقيق تموين البلاد من المواد التموينية وتحقيق العدالة فى توزيعها وانما قصد فى الواقع من الامر غاية أخرى لم يستهدفها المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ وهى معاقبة المدعيين لما نسب اليهما من طبع وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتعبئة الشاى دون ترخيص من وزارة التموين ، وليس أدل على ذلك من صدور القرار المطعون فيه فى اليوم التالى مباشره لضبط الواقعة المنسوبة الى المدعيين — وفى ذلك مصادرة واضحة لسلطة القاضى الجنائى المخولة له قانونا فى بحث الواقعة وتمحيصها والحكم بمصادرة الاشياء موضوع الجريمة اذا كان لذلك وجه قانونى ، وفقا لما تقضى به أحكام القرار رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر وبهذه المثابة يكون القرار المطعون فيه بحسب الظاهر من الاوراق قد صدر بالمخالفة للقانون ويكون طلب وقف تنفيذه قد توافر فيه أحد ركنيه وهو

ركن الجديه ، ولا حجة فى القول بان الاستيلاء والمصادرة يختلفان فى الاثر حيث يتم الاستيلاء بمقابل عكس المصادرة لا حجة فى ذلك طالما ان كليهمـا يتلاقيان فى نقل ملكية الاشياء المستولى عليها أو المصادرة الى الغيـر وما يترتب على ذلك من اثار — تتمثل فى المنازعة الماثلة فى حرمان المدعيين ليس فقط من الات وأدوات المطبعة التى استعملت فى الجريمة فقط بل تعدتها الى غيرها أيضا وبالتالى الحيلولة بين المدعيين وبين مزاولة نشاطهما .

(طعن ٥٠٠ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٦)

قاعـــدة رقم (٢٢٠)

المبـــدا :

نص المادة الاولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التموين على الاهداف التى تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التموين بأن تكون القرارات الصادرة لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع — خروج قرار وزير التموين عن الصالح العام وتنكبه هذه الغاية يجعله مشوبا بعيب الانحراف .

ملخص الحـــكم :

صدور قرار وزير التموين بالاستيلاء على محل بعد صدور قـرار المحافظ بسبب ترخيص المحل وغلقه اداريا بعد أن أقام المدعيين الدعوى ضد المحافظة ووزير التموين معا وأثناء نظر الدعوى وقبل أن يقول القضـاء كلمته فى شأنها ينتفى تماما عن الاستيلاء أنه كان بقصد ضمان تموين البلاد أو تحقيق العدالة فى التوزيع انما كان بهدف وضع العراقيل أمام تنفيـذ حكم القضاء اذا ما صدر بالغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا وقرار وزير التموين فى هذا الشأن مشوبا بالانحراف عن الغاية التى خصصها القانون للقرارات التى تصدر استنادا له جديرا بالالغاء .

(طعنى ١٠٠٩ ، ١٠٦٨ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٨٠/٢/١٦)

الفصـــــل الثالث
مواد تموينيـــــــة

قاعـــــدة رقم (٢٢١)

المبـــــدأ :

انتاج السلع التموينية التى تنتجها الصناعات الاساسية أو الإحتكارية عدم جواز التوقف عنه أو تقليله الا بموافقة كل من وزير التموين ووزير الصناعة .

ملخص الفتـــوى :

أن المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقوانين ارقـــام ١٣٨ ، ١٣٩ لسنة ١٩٥١ و ٢٥٠ لسنة ١٩٥٢ ينص فى مادته الثالثة مكرر (أ) على أن « يحظر على أصحاب المصانع والتجار الذين ينتجون أو يتجرون فى السلع التموينية التى يصدر بتعيينها قرار من وزير التموين أن يوقفوا العمل فى مصانعها أو يمتنعوا عن ممارسة تجارتهم على الوجه المعتـــاد الا بترخيص من وزير التموين ، ويعطى هذا الترخيص لكل شخص يثبت أنه لا يستطيع الاستمرار فى العمل أما لعجز شخصى أو خسارة تمنعه فـــى الاستمرار فى عمله أو لاى عذر جدى آخر يقبله وزير التموين .

وتنفيذا لنص هذه المـــادة أصدر وزير التموين قراره رقم ١٧٩ لسنة ١٩٥٢ بتحديد السلع التى يحظر الامتناع عن انتاجها أو وقف صنعها أو ممارسة التجارة فيها على الوجه المعتاد ثم أصدر القرار رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٢ بتشكيل لجان لبحث طلبات التوقف عن ممارسة الصناعة أو التجارة ..

وكان قد صدر القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، وتنص المـــادة ٦ منه على أنه « لا يجوز لاية منشأة صناعيـــة تباشر نشاطها فى الصناعات الاساسية أو الاحتكارية أن تقف انتاجها أو تقلل

منه فيما يجاوز الحدود التى تبينها القوانين أو القرارات التى تصدرها الجهات الوزارية المختصة الا باذن من وزارة الصناعة ، وتحدد اللائحة التنفيذية الاجراءات المنظمة لذلك .

ومن حيث انه يبين من استقراء النصوص المتقدمة ان مثار البحث فى الموضوع المعروض يدور بالنسبة للسلع التموينية التى تنتجها الصناعات الاساسية أو الاحتكارية اذ ينعقد الاختصاص بالترخيص بالتوقف او التقليل من انتاجها لوزير التموين طبقا لنص المادة الثالثة مكرر من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ وذلك اعتداداً بوصفها الأول ، كما أن وزير الصناعة مخول ذات الاختصاص طبقا لنص المادة ٦ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ باعتبارها من السلع الاساسية أو الاحتكارية ، ولا ريب فى أن هذين القانونين تغيا أهدافا لا تعارض بينها فالأول يرمى الى ضمان تموين البلاد بالسلع الضرورية وكفالة عدالة توزيعها ، كما أن القانون الثانى يهدف الى اقامة الصناعات الاساسية أو الاحتكارية وتنظيمها والاستمرار فيها وتسهيل تسويق منتجاتها الامر الذى يستفاد منه أنه لا تعارض بين القانونين المشار اليهما

وترتيبا على ما تقدم فانه يتعين التنسيق بين اختصاص كل من وزير التموين ووزير الصناعة فى صدد الترخيص للمنشآت الصناعية التى تنتج سلعا أساسية أو احتكارية بالتوقف والتقليل من انتاج هذه السلع متى كانت تعتبر فى ذات الوقت من السلع التموينية الواردة على سبيل الحصر فى قرار وزير التموين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٥٢ أو فى القرارات المعدلة له ، وبذلك يمكن التوفيق بين اعتبارين الاول هو تمكين وزارة التموين من الاشراف على تموين البلاد بالسلع التى تنتجها الصناعات الاساسية أو الاحتكارية والثانى هو تمكين وزارة الصناعة من مراعاة احتياجات الاقتصاد القومى وتحقيق أهداف الخطة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية الى أنه يتعين ان يصدر الترخيص بالتوقف أو التقليل من انتاج السلع التموينية الواردة فى قرار وزير التموين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٥٢ أو فى القرارات المعدلة له والتى تنتجها الصناعات

الاساسية أو الاحتكارية بموافقة كل من وزير التموين والتجارة الداخلية ووزير الصناعة .

(فتوى ٩٥٥ بتاريخ ١٩٧٣/١١/٢٤)

قاعـــــدة رقم (٢٢٢)

المبـــدا :

التجار الذين تعهد اليهم وزارة التموين ببيع السكر الحر الى المستهلكين مقابل ربح ثابت ــ بمثابة وكلاء بالعمولة عن الوزارة ــ تحصيلهم الثمن يكون لحسـابها .

ملخص الفتــوى :

ان وزارة التموين حين تعهد الى بعض التجار ببيع السكر الحر الى المستهلكين مقابل ربح ثابت معين ، فان علاقة هؤلاء بالوزارة لا تعدو أن تكون وكالة بالعمولة ينوبون فيها عنها فى بيع السكر ، ومقتضى ذلك أن يكون تحصيلهم الثمن من المستهلكين لحساب الحكومة . ومن ثم فان الزيادة التى فرضت على أسعار السكر الحر بعد ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ تعتبر جزءا من الثمن الذى يحصله هؤلاء التجار والمتعهدين من الجمهور نيابة عن الحكومة ، هذا فضلا عن وضوح قصد الحكومة فى أن تكون هذه الزيادة سبيلا الى تنمية الايرادات ، كما هو ظاهر من المذكرة المرفوعة الى مجلس الوزراء فى هذا الشأن . لذلك فان الحكومة هى صاحبة الحق فى الزيادة التى اضافها مجلس الوزراء الى أسعار السكر الحر بتاريخ ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ .

(فتوى ١٣٧ فى ١٩٥٤/٤/٧)

قاعـــدة رقم (٢٢٣)

المبـــدا :

قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سـنة ١٩٥٣ القاضى بزيادة سعر بيع السكر الماكينة المحلى فى السوق الحرة ـ القصـد منـه الحصول على ايرادات للخزانة العامة لمواجهة الاعباء الملقاة على عاتـق الحكومة فى ذلك الوقت ـ التزام شركة السكر خلال فترة نفاذ هذا القرار بأن تؤدى الى الحكومة ما تحصل عليه من مبالغ تزيد على تكاليف انتـاج هذا السكر .

ملخص الفتـــوى :

صدر قرار مجلس الوزراء فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ متضمنا زيـادة سعر بيع السكر الماكينة المنتج محليا فى السوق الحرة الى ١٠٥ مليمات بدلا من ١٠٠ مليم على ان تبيع الشركة هذا السكر بسعر ٨٠ مليما للكيلو وتحصل الوزارة ٢٥ جنيها عن الطن الواحد مقدما لحساب ايرادات السكر ، وقـد نص القرار المذكور على التزام الشركة بمسك حساب خاص لمبيعات هـذا النوع من السكر لمواجهة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب الخزانة العامـــة .

وقد قام الخلاف بين وزارة التموين وشركة السكر حول تفسير أحكام قرار مجلس الوزراء سالف الذكر ، فترى وزارتا التموين والخزانة أن المقصود بالفروق هو الفرق بين تكاليف انتاج هذا النوع من السكر وسعر البيع ، وذلك انه لم يقصد بالتصريح للشركة بانتاج هذا النوع من السكر ايجـاد وسيلة لزيادة ارباح الشركة ، وانما كان القصد من ذلك زيادة الايرادات العامة لمواجهة الاعباء الملقاة على الحكومة ، وعبارة القرار واضحة فى ذلك .

وترى الشركة أن هذا التفسير يتعارض مع جميع التشريعات الخاصـة بالتسعير الجبرى والتى تقضى باضافة ربح معقول للمنتج ، وأن مراجعـة تكاليف الانتاج لا يعدو أن يكون اجراء طبيعيا تقتضيه السياسة التموينية

ومراقبة انتاج الشركة ، ومن ثم فان المقصود بالفروق التى تستحق للخزانة العامة — فى رأى الشركة — هو ٢٥ جنيها عن الطن وليس الفرق بين تكاليف الانتاج وسعر البيع .

ولما كان الثابت من الاوراق انه صدر فى ٢٨ من ابريل سنة ١٩٦٣ قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٢١ لسنة ١٩٦٣ بايقاف العمل بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ سالف الذكر فيما تضمنه من الزام شركة السكر بمسك حساب لمبيعات السكر الماكينة الحر المعبأ ومراجعة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب الخزانة العامة . ونصت المادة الاولى من القرار المذكور على وقف العمل بقرار مجلس الوزراء سالف الذكر ابتداء من أول يوليو سنة ١٩٦٢ اكتفاء بتحصيل رسم الانتاج واتاوة وزارة التموين عن مبيعات السكر الماكينة المعبأ والانواع المماثلة المصرح لشركة السكر بانتاجها وتوزيعها الا أن صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٢١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه على هذا النحو لم ينه الخلاف بين وزارة التموين وشركة السكر خلال فترة سريان قرار مجلس الوزراء المذكور من تاريخ صدوره فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ الى تاريخ وقف العمل به (فيما يتعلق بمسك حساب خاص ...) ابتداء من أول يوليو سنة ١٩٦٢ .

ولما كان يبين مما تقدم أن قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ انما قصد به الحصول على ايرادات للخزانة العامة لمواجهة الاعباء الملقاة على عاتق الحكومة فى ذلك الوقت ، ومن ثم نص على أن تحصل وزارة التموين اتاوة قدرها ٢٥ جنيها عن الطن مقدما ، وان تلزم الشركة بمسك حساب خاص لمبيعات هذا النوع من السكر لمواجهة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب وزارة الخزانة ، ومعنى ذلك ومفاده أن الشركة تنتج هذا النوع من السكر وتحصل فقط على تكاليف انتاجه دون أن تحق أى نوع من الربح عن هذا الانتاج ، ومن ثم فهى تلتزم بأن تؤدى الى الحكومة كل ما تحصل عليه من مبالغ بالزيادة على تكاليف الانتاج ، أى أن الشركة تحصل فقط على تكاليف انتاج هذا النوع من السكر ، أما ما زاد

على ذلك من حصيلة بيع هذا النوع ، فانه يؤول الى الدولة كايراد للخزانة العـــــامة .»

لذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بمجلس الدولة الى ان شركة السكر والتقطير المصرية ملزمة بأداء الفـــرق بين تكاليف انتاج السكر الماكينة المعبأ فى بكوات وبين سعر بيعه المقـــرر بمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ وخــــلال فترة سريان هذا القرار .»

(فتوى ٥٩٤ فى ١٩٦٤/٦/٢٩)

قاعـــــدة رقم (٢٢٤)

المبـــــدأ :

عقد مساهمة أصحاب المطاحن فى تسيير مرفق التموين — الالتزامات التى يلقيها على عاتقهم — توزيع وزارة التموين القمح على اساس ثلثى الكمية من النوع الهندى والثلث من النوع البلدى — نظام داخلى بحت ، غير مقرر فى العقد وغير ملزم لاصحاب المطاحن بالخلط على اساس هذه النســبة — لا يغير من هذا الحكم استفادة علمهم بهذا النظام من تقديم كبارهم شكاوى فى شأن نسبة خلط القمح أو تحديد سعر الدقيق أو اشتراكهم فى المراحــل التمهيدية والاعمال التحضيرية لتسعيره ، او علمهم بالاسس التى قام عليها هذا التسعير — لا محل للقول بحصولهم على ارباح غير مشروعة باستخدامهم قمحا بلديا زيادة على النسب المذكورة .

ملخص الحـــكم :

بالرجوع الى التشريعات التموينية المنظمة وهى الامر العسكرى رقم ٢٧٤ لسنة ١٩٤٢ بشأن بيع الدقيق والخبز والامر رقم ٣٩٩ لسنة ١٩٤٣ بتنظيــم استخراج وصناعة الدقيق والخبز ثم الامر رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٤٤ الذى حل محله والقرارات الوزارية الخاصة بتحديد شروط ومواصفات الدقيق بين احكام العقد الادارى الذى بمقتضاه قبل اصحاب المطاحن المساهمة فى تسيير

مرفق التموين يتحصل فى أن يؤدوا ثمن ما يتسلمونه من قمح بالسعر الجبرى المحدد له أيا كان نوع القمح المسلم اليهم هنديا أو بلديا ثم يقوموا بطحنه وخلطه بدقيق الحبوب الاخرى حيث توجب الاوامر والقرارات ذلك ثم بيع الدقيق الناتج بموجب أذونات تصدر من وزارة التموين وبالاسعار المحددة له ويلتزم أصحاب المطاحن بعدم التصرف فى حبة من القمح المسلم لهم وبطحنه كله وبعدم التصرف فى أية ذرة من الدقيق وبيعه كله لمن تعينهم الوزارة بمقتضى اذونات تصدرها وبالسعر المحدد ٠

واذا كانت الوزارة قد وضعت نظاما من مقتضاه أن يصرف القمح لكل مطحن على أساس ثلثي الكمية من النوع الهندى والثلث من النوع البلدى الا أنه ليس فى الاوراق ما يفيد أنه قد صدر بهذا النظام أمر عسكرى أو قرار لائحى فلا يعدالنظام المذكور أن يكون نظاما داخليا بحتا قصد به تحقيق المساواة بين أصحاب المطاحن فى الحصول على نسب متساوية من نوعى القمح ولكن الوزارة لم تتمكن من تنفيذ هذا النظام بالنسبة الى كثير من المطاحن لعدم توافر نوعى القمح بالنسبة المذكورة فى كثير من المناطق كما أن صعوبات النقل حالت دون توافرها وليس من شأن النظام المذكور أن يضع على عاتق أصحاب المطاحن التزاما بخلط القمح بنسبة الثلثين والثلث بل يقع عبء تنفيذه على الوزارة وحدها اذ هى التى تحدد لاصحاب المطاحن كميات ونوع القمح الذى يسلم اليهم ويقتصر التزامهم على طحن ما تأذن الوزارة بتسليمه اليهم من القمح أيا كان نوعه أو نسبته ، فاذا خولف هذا النظام فان المخالفة تكون قد وقعت من الوزارة وليس من اصحاب المطاحن ، فلا يحق لها أن تؤسس دعواها على نظام هى التى خالفته خصوصا وانه ليس فى الاوراق ما يفيد أنها كانت تتحفظ أو تشترط اى شرط عند تسليم قمح الى المطاحن تزيد نسبة النوع البلدى فيه عن الثلث هذا واستناد الوزارة فى اثبات علم أصحاب المطاحن بأن اسعار الدقيق خلال الفترة من أول يونية سنة ١٩٤٤ الى آخر فبراير سنة ١٩٤٥ قد بنى تحديدها على اساس الاسعار المحددة لكل من نوعى القمح الهندى والبلدى وعلى أساس استخدام خليط من النوعين فى انتاج الدقيق بالنسبة المشار اليها — تستند فى اثبات

ذلك الى الشكاوى والطلبات الى قدمت من بعض كبار أصحاب المطاحن والى الاعمال التحضيرية لتسعير الدقيق ...... والمستفاد مما قرره مندوب اتحاد الصناعات بمحضر المناقشة المؤرخ ١٩٥٩/٦/١٤ فى الدعوى رقم ٧٠٥ لسنة ١٠ القضائية المماثلة لهذه الدعوى ، ومما قدمه فى تلك الدعوى من مستندات انه قبل فبراير سنة ١٩٥١ لم تكن هناك رابطة أو هيئة تمثل أصحاب المطاحن وتملك التحدث باسمهم ، ومفاد ذلك أن أصحاب المطاحن الذين تقدموا الى الوزارة قبل آخر فبراير سنة ١٩٤٥ (نهاية الفترة موضوع هذه الدعوى) بطلبات أو شكاوى فى شأن نسبة خلط القمح أو تحديد سعر الدقيق لا يمثلون أصحاب المطاحن ولا ينوبون عنهم نيابة قانونية وأنهم يعلمون بنسبة خلط نوعى القمح وبأن سعر الدقيق قد حدد على أساس كمية الخلط بهذه النسبة ، فان ذلك ليس معناه أن غيرهم من أصحاب المطاحن ومنهم المدعى قد علموا بهذا الاساس أو انهم التزموا برد فروق الاسعار الى الوزارة فى حالة استلامهم قمحا بلديا يزيد على نسبة الثلث .. ولا مقنع فى القول بأن أصحاب المطاحن قد اشتركوا فى المراحل التمهيدية والاعمال التحضيرية لتسعير الدقيق أو انهم يعلمون بالاسس التى قام عليها هذا التسعير ، ذلك لان التسعير الجبرى لا ينطبق على أصحاب المطاحن وحدهم ، وانما يسرى على الكافة فلا يتصور اشتراك أصحاب المطاحن فى وضع هذا التسعير ، كما لا يجوز افتراض علمهم بأسسه ما دام أن الاعمال التحضيرية أو التمهيدية له تظل محفوظة فى ملف الوزارة ولا تنشر على الكافة ..... والربح الذى يجوز لصاحب المطحن الحصول عليه وفقا لاحكام العقد الادارى الذى يحكم علاقته بالوزارة محدود فى نطاق الفرق بين الثمن الذى يؤديه للقمح الذى يسلم اليه بالسعر الرسمى وبين الثمن الذى يحصل عليه من بيع الدقيق وباقى توابع الطحن بالسعر الرسمى وتراعى الوزارة فى تحديد سعر كل من القمح والدقيق أن يكون هناك فرق معقول بين المبلغ الذى يؤديه صاحب المطحن ثمنا للقمح وبين المبلغ الذى يحصل عليه من بيع الدقيق الناتج منه بحيث يكفل هذا الفرق حصول صاحب المطحن على نفقات الطحن مضافا اليه الربح المرخص له فى الحصول عليه .. ومتى ثبت أن صاحب المطحن قد قام بأداء ثمن القمح الذى سلم اليه بالسعر الرسمى

المحدد له وباع الدقيق وباقى نوابع الطحن بالاسعار المحددة لها ، فانه يكون قد نفذ التزاماته التعاقدية ولم يجاوز القدر الجائز حصوله عليه من الربح ما دام انه لم يطرأ تعديل على الاسعار الرسمية المحددة لكل من القمح والدقيق أثناء عملية الطحن وبيع الدقيق ، ولا يكون من حق الوزارة مطالبته بفروق استنادا الى عدم تمكنها من تسليمه القمح بنوعيه الهندى والبلدى بالنسبة التى راعتها عند تسعير الدقيق ذلك لانه أيا كان اثر العقد الادارى الذى يحكم علاقتها بصاحب المطحن فى شأن نقل ملكية القمح والدقيق فانه ليس من بين أحكام هذا العقد كما سبق البيان ما يلزم صاحب المطحن بمراعاة نسبة معينة فى خلط القمح ، بل كل ما يلتزم به هو طحن جميع القمح الذى يسلم اليه أيا كان نوعه وعدم التصرف فى الدقيق الا بترخيص من الوزارة او بيعه الى من بعينهم بمقتضى الاذونات التى تصدرها بالسعر المحدد ولا اساس بعد ذلك للقول بأن استخدام أصحاب المطاحن قمحا بلديا زيادة على النسبة المقررة يجعلهم يحققون أرباحا غير مشروعة ..... لذلك تكون الوزارة على غير حق فى مطالبة المدعى عليه بالفرق بين سعر القمح الهندى وسعر القمح البلدى عن كمية القمح التى تقول بأنه استخدمها فى انتاج الدقيق زيادة عن النسبة المقررة طالما هى لم تنسب اليه اية مخالفة لاحكام العقد الادارى الذى يحكم العلاقة بينهما .

(طعن ٢٣٨ . لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/٢٣)

الفصــــل الرابـــــع
مســــــائل متنوعــــة

قاعـــــدة رقم (٢٢٥)

المبـــــدأ :

يعتبر نزول وزير التموين عن المبالغ المستحقة للحكومة قبل أصحـــاب المطاحن خارجا عن اختصاصه ومن ثم يمكن للحكومة مطالبتهم بهذه المبالغ .

ملخص الفتـــــوى :

تبين لقسم الرأى مجتمعا أن حق الحكومة قبل بعض أصحاب المطاحن وحق بعضهم قبل الحكومة فى فروق الاسعار المترتبة على عدم مراعـــاة نسبة الخلط التى تجرى المحاسبة بين الطرفين عن أساسها ثابت قانونا ، فالحكومة بدفعها فرق الثمن فى حالة زيادة نسبة القمح البلدى على النسبة المحددة تكون قد دفعت ماليس مستحقا لها ، كما أن أصحاب المطاحن الذين زادت نسبة القمح الهندى لديهم عن النسبة المحـــددة يستحقون اقتضـــاء الفرق من الحكومة ما دامت قد التزمت بذلك بموجب القواعد المقررة فى هـــذا الشأن .

وما دام الامر كذلك فان نزول وزير التموين عن حق الحكومة فى هـــذه الحالة يكون ابراء وهو تصرف خارج عن حدود اختصاصه ..

ولا عبرة بالقول بأن هذا الاجراء ليس الا صلحا بين وزارة التموين واصحاب المطاحن يملكه الوزير لان اشارة وكيل الوزارة التى وافق عليها الوزير لم تكن بناء على نزاع قام بين الطرفين على استحقاق هذه المبـــالغ من جهة ، ومن جهة أخرى فان المبالغ التى للحكومة ليست مستحقة قبل الاشخاص نفسهم الذين يستحقون الفروق قبل الحكومة ..

هذا الى أن عقد الصلح يقتضى وجود طرفين الامر الذى لا يتوافر فى هذه الحالة اذ صدر التصرف من جانب وزير التموين وحده .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن نزول وزير التموين عن المبالغ المستحقة للحكومة قبل أصحاب المطاحن خارج عن اختصاصه ومن ثم يمكن للحكومة مطالبتهم بهذه المبالغ .

(فتوى ٤٠٠ فى ١٩٥٢/٦/١٤)

قاعـــــدة رقم (٢٢٦)

المبـــدأ :

يجوز لوزير التموين بقرارات صادرة منه أن يمنح صفة مأمورى الضبطية القضائية لضباط القوات المسلحة المنوط بهم العمل فى وزارة التموين .

ملخص الفتـــوى :

لقد صدرت عدة قرارات وزارية بمنح صفة مأمورى الضبط القضائى لضباط القوات المسلحة المنوط بهم العمل فى وزارة التموين استنادا الى المـــادة ٤٩ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين والى المـــادة ١٧ من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ الخاص بشئون التسعير الجبرى وكلاهما تقضى بأن يكون للموظفين الذين يندبهم الوزيـــر بقرار منه صفة رجال الضبط القضائى .

وقد اعترضت وزارة العدل على هذه القرارات اذ رأت أن منح هذه الصفة يجب أن يكون بقانون طبقا لحكم المـــادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية التى سلبت الوزراء ما كان لهم من حق بمقتضى تشريعات سابقـــة فى تخويل بعض الموظفين صفة مأمورى الضبط القضائى .

وبالرجوع الى المـــادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية يتبين أنهـــا تنص فى الفقرة الاخيرة منها على ان يكون من مأمورى الضبط القضائى جميـــع الموظفين المخول لهم هذا الاختصاص بمقتضى قانون ومن الواضح انه ليس المقصود بهذا النص أن يعين القانون ذاته وجوبا الموظفين الذين يكون لهم هذا الاختصاص بل يكفى أن يكون تعيينهم بناء على قانون يفوض السلطـــة التنفيذية فى ذلك . وهذا التفويض جائز من الناحية الدستورية فى المجـــال

الذى لا يحتم الدستور أن يكون تنظيمه بقانون . اذ فى هذا المجال يكون المرجع للسلطة التشريعية باعتبارها السلطة العليا التى تمثل الامة فاما أن تتولى هى وضع التشريع أو تتركه كلا أو بعضا للسلطة التنفيذية — وتطبيق ذلك فى الحالة المعروضة أنه ما دام الدستور لم يحتم أن يكون تخويل اختصاص مأمورى الضبط القضائى بنص القانون ذاته فانه يجوز أن يفوض البرلمان السلطة التنفيذية فى تعيين من يكون لهم هذا الاختصاص من الموظفين — وليس أدل على جواز هذا التفويض من أن قانون الاجراءات الجنائية الذى هو اساس اعتراض وزارة العدل قد لجأ صراحة فى المادة ٣٤٨ منه التى تنص على أن يكون للموظفين الذين يعينهم وزير الشئون الاجتماعية صفة مأمورى الضبط القضائى فيما يختص بالجرائم التى تقع من الاحداث ..

ويتضح مما تقدم ان المادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية تجيز تعيين الموظفين الذين يكون لهم اختصاص مأمورى الضبط القضائى بقرار وزارى يستند الى قانون وأن المحظور بحكم هذه المادة هو منح هذه الصفة بمرسوم أو بقرار يصدر مباشرة دون استناد الى قانون وهو ما جرى عليه العمل أحيانا فى ظل قانون الاجراءات الجنائية القديم مما كان محل نظر من الوجهة القانونية لما لاختصاص مأمورى الضبط القضائى من مساس بالحريات يقتضى أن يرجع فى منحه الى السلطة التشريعية . ولكى لا يؤدى تطبيق المادة ٢٣ سالفة الذكر الى سقوط صفة مأمورى الضبط القضائى عمن منحت لهم فيما مضى بمرسوم فقد نص فى ذيل المادة على أن تبقى هذه الصفة لهم .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعا الى أن القرارات الصادرة من وزير التموين بمنح ضباط القوات المسلحة المنوط بهم العمل فى وزارة التموين صفة مأمورى الضبط القضائى استنادا الى نص المادتين ٤٩ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ و ١٧ من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ صحيحة من الناحية القانونية ومتمشية مع حكم المادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية .

(فتوى ٥٢٨ فى ١٩٥٢/١١/٥)

قاعـــــدة رقم (٢٢٧)

المبـــــدأ :

المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ بشأن التموين ــ المعارضة فى قرارات لجان التقدير من التعويضات من اختصاص المحكمة الابتدائية المختصة ــ صدور قانون مجلس الدولة ١١٢ لسنة ١٩٤٦ فى شأن مجلس الدولة الغى اختصاص المحكمـــة الابتدائية واختصاص محكمة القضـــاء الادارى فى طلبات الغاء القرارات النهائية ــ اختصاصها بنظر طلبات الغاء تقدير قيمة التعويض المستحق لأصحاب الشأن عن الاستيلاء .

ملخص الحـــــكم :

اجاز المرســـوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ لوزير التموين لضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخامات الصناعة والبنـــاء ، ولتحقيق العـــدالة فى توزيعها رخص له فى الاستيلاء على اى معمل أو مصنع أو محل صناعى أو عقار أو اى منقول ، وتنص المـــادة ٤٤ من المرسوم المشار اليه على أن لمن وقع عليه الاستيلاء الحق فى تعويض يقرر بالنسبة للمحال التجارية بالسعر العادى للمبانى والمنشآت . وتحدد التعويضات بواسطة لجان تقدير من تشكيل معين وتنص المـــادة ٤٨ على تقديم المعارضة فى قرارات لجان التقدير الى المحكمة الابتدائية المختصة بناء على طلب ذوى الشأن خلال أسبوع من تاريخ اخطارهم بخطاب مسجل بتلك القرارات وبديهى أن حكم المـــادة ٤٨ من المرسوم بقانون سالف الذكر فيما يختص بتعيين المحكمة الابتدائية بنظر المعارضة فى قرارات لجان التقدير وميعاد تقديم هـــذه المعارضة يعتبر ملغيا بالعمل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ بانشاء مجلس الدولة الذى خص محكمة القضـــاء الادارى بولاية الفصل فى طلبات الغاء القرارات النهائية خلال ستين يوما من تاريخ نشر القرار أو اخطار صاحب الشأن به . ومن ثم تختص محكمة القضاء الادارى دون غيرها بالنظر فى طلبات الغاء القرارات الخاصة بتقدير قيمة التعويض المستحق لأصحاب الشأن من الاستيلاء بمعرفة وزارة التموين على محلاتهم التجارية

وعلى ذلك لا يكون صحيحا ما قضى به الحكم المطعون فيه من عدم اختصاص محكمة القضاء الادارى بنظر طلب التعويض عن استيلاء وزارة التموين على مخازن المدعين وباحالة هـذا الطلب الى محكمة بورسعيد الابتدائية . ويتعين لذلك الغاء هـذا القضاء والحكم باختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ولائيا وباختصاص محكمة القضاء الادارى نوعيا فى الفصل فى المنازعات حول تقدير التعويض المستحق لاصحاب المحال التجارية التى تستولى عليها وزارة التموين طبقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ .

ومن حيث أنه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد جاء معيبا فى القانون بما يوجب الحكم بالغائه حيث أخطأ فى تطبيق القانون فى قضائه بعدم اختصاص محكمة القضاء الادارى حول المنازعة فى قيمة التعويض الأمر الذى يتعين معه اعادة الدعوى الى محكمة القضاء الادارى للفصل مجددا فى طلب التعويض عن قرار الاستيلاء على مخازن الأخشاب المملوكة للمدعين .

(طعن رقم ٤١٠ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/١٩)

تهـــريب جمـــركي



تهـريب جمـــــركى

قاعـــــدة رقم (٢٢٨)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى بمعناه الضيق المنضبط وبين التهريب بالمخالفة للقوانين واللوائح الأخرى المعمول بها عموما الغاء القانون المذكور بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون الجمارك ـ هذا القانون عرف التهريب الجمركى فى المـــادة ١٢١ منه تعريفا منضبطا يقتصر على الجرائم الجمركية وحدها دون انواع التهريب الأخرى بالمخالفة للقوانين المـــالية أو قوانين الاستيراد والتصدير .

ملخص الفتـــــوى :

ان المـــادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى كانت تنص على أن « يعد تهريبا ادخال بضـــائع أو مواد الى أراضى الجمهورية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون أداء الرسوم والعوائد الجمركية المقررة أو بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شـــأن الأصناف الممنوع استيرادها أو تصديرها أو الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير ».

ويتضح من ذلك أن هذا القانون كان يضع للتهريب الجمركى تعريفا واسعا يجمع بين التهريب الجمركى بمعناه الضيق المنضبط وبين التهريب بالمخالفة للقوانين واللوائح الأخرى المعمول بها عموما .

غير أنه صدر القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون الجمارك فنص فى المادة الثانية منه صراحة على الغاء القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه والغاء اى نص آخر يتعارض مع أحكامه . وعرف هذا القانون التهريب الجمركى فى المـــادة ١٢١ منه تعريفا منضبطا يقتصر على الجرائم الجمركية وحدها دون أنواع التهريب الأخرى بالمخالفة للقوانين المـــالية

أو قوانين الاستيراد والتصدير . فقضت هذه المادة بأن « يعتبر تهريبا ادخال البضائع من أى نوع الى الجمهورية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة بدون أداء الضرائب الجمركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها فى شأن البضائع الممنوعة » واغفل هذا النص ما كان واردا بالمادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ من أن ادخال بضائع أو مواد أو اخراجها بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح غير قانون الجمارك يعتبر تهريبا جمركيا .

وعلى ذلك لم يعد التهريب الجمركى فى ظل القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ يتسع ليشمل ادخال البضائع أو المواد بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها بالاضافة الى ادخال هذه البضائع بالمخالفة لأحكام قانون الجمارك ، وانما أصبح التهريب الجمركى مقصورا على ادخال البضائع والمواد أو اخراجها بالمخالفة لقانون الجمارك وحده ويكون التهريب بالمخالفة لقوانين أخرى ، غير قانون الجمارك ، جرائم تهريب نقدية أو استيرادية أو تصديرية حسب الأحوال .

(فتوى ١٠٣٢ فى ١٩٦٩/٦/١٢)

قاعدة رقم (٢٢٩)

المبدأ :

جريمة التهريب — اختصاص — اذا كان الأمر متعلقا بجريمة تهريب جمركية كان الاختصاص لمصلحة الجمارك اما اذا كان الأمر متعلقا بجريمة تهريب أخرى أصبح الاختصاص منعقدا لوزارة الاقتصاد .

ملخص الفتوى :

انه وترتيبا على ما تقدم ، يتعين النظر الى طبيعة المسألة التى تعرض للبحث فاذا كان الأمر فى شأنها متعلقا بجريمة تهريب جمركية بالمعنى السابق كان الاختصاص لمصلحة الجمارك ، أما اذا تعلق بجريمة أخرى أصبح الاختصاص منعقدا لوزارة الاقتصاد .

(فتوى ١٠٣٣ فى ١٩٦٩/١١/١٣)

قاعـــــدة رقم (٢٣٠)

المبـــــدأ :

مصادرة البضاعة فى جريمة التهريب الجمركى وفى الجرائم الاستيرادية — الجهة التى تؤول اليها حصيلة المصادرة — التمييز بين جريمة التهريب الجمركى وبين الجرائم الاستيرادية — حصيلة المصادرة تؤول بحسب الأحوال الى وزارة الاقتصاد أو مصلحة الجمارك وفقا لمـا اذا كانت المصادرة قد تمت فى خصوص مخالفة لأحكام قانون الاستيراد أو فى جريمة تهريب جمركى — اذا كانت الواقعة تشكل فى نفس الوقت جريمة جمركية واخرى استيرادية ، فان العبرة تكون بالأساس الذى صدر عليه قرار المصادرة .

ملخص الفتـــــوى :

انه لا وجه للتحدى بأن القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٩ لم يتضمن أحكاما خاصة بتوزيع قيمة السلع المصادرة وكيفية التصرف فيها كما هو الحال بالنسبة الى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ومن بعده قانون الجمارك سوى ما تضمنته المـــادة ١١ من تكليف مصلحة الجمـــارك أو وزارة التموين بالتصرف فى البضائع التى يتقرر مصادرتها اداريا أو التى يحكم بمصادرتها الأمر الذى يفيد أيلولة الثمن الى المصلحة المذكورة باعتباره الحصيلة الناتجة عن تصرفها فى البضـــائع المصادرة بالمخالفة لأحكام قانون الاستيراد . لا وجـــه للتحدى بذلك اذ الواضح من نص المـــادة العاشرة من هـــذا القانون أن وزير الاقتصـــاد أو من ينيبه هو الجهة صاحبة الاختصاص الأصيل فى صـــدد تقدير رفع الدعوى العمومية أو اتخاذ الاجراءات فى الجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكامه وكذلك فى الاكتفاء بمصادرة السلع . كما أن الواضح من نص المـــادة ١١ من القانون آنف الذكر أن الادارة العامة للاستيراد هى الجهة صاحبة الاختصاص الأصيل فى التصرف فى البضائع المصادرة واذا كان النص قد عهد الى مصلحة الجمارك أو وزارة التموين بالتصرف فى تلك البضائع فان ذلك مرجعه الى ان هـــذه الجهات هى التى

يتم اكتشاف الجريمة الاستيرادية عن طريقهـا وأنها اقدر على التصرف فى البضائع المصادرة عن طريق أجهزتها الادارية . غير أن هذا التصرف انما يتم لحساب الادارة العـامة للاستيراد بحيث تعد تلك الجهات نائية فى التصرف عنهـا ومن ثم ينسحب أثر تصرفاتها الى الجهة الأصلية . ويؤكد هـذا المعنى ما قضت به الفقرة الثانية من المـادة المذكورة من أنه يجوز لمصلحة الجمارك فى الأحـوال العاجلة بيع البضائع التى تضبط بالمخالفة لأحكام الاستيراد اذ اشترط النص صراحة حصول مصلحة الجمارك على موافقة مسبقة من الادارة العامة للاستيراد باعتبارها الجهة التى يرتد اليها أثر البيع الذى تجريه مصلحة الجمارك .

ومن حيث أنه يخلص من جماع ما تقدم أن المشرع قد ميز بين جريمة التهريب الجمركى من ناحية ، والجرائم الاستيرادية من ناحية أخرى ومن ثم فان حصيلة البضائع المصادرة تؤول بحسب الأحوال الى وزارة الاقتصاد أو مصلحة الجمارك وفقا لمـا اذا كانت المصادرة قد تمت فى خصوص مخالفة لأحكام قانون الاستيراد أو فى جريمة تهريب جمركى أما اذا كانت الواقعة تشـكل فى نفس الوقت جريمة جمركية وأخرى استيرادية فان العبرة تكون بالأساس الذى صدر عليه قرار المصادرة بحيث تؤول قيمة الأشـياء المصادرة الى مصلحة الجمـارك اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الجمارك وفى هذه الحالة يتم توزيع تلك القيمة طبقا للنظم المعمول بها فى تلك المصلحة . أما اذا تمت المصادرة على أساس مخالفة قانون الاستيراد فان القيمة تؤول الى وزارة الاقتصاد ويجوز فى الأحوال التى يقضى فيها بتعويض توزيع نصف قيمة التعويض المحكوم به طبقـا لأحكام قانون الاستيراد .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه فى الحالة التى تكون فيها الواقعة الواحدة جريمة جمركية وأخرى استيرادية فى ذات الوقت تؤول قيمة الأشياء المصادرة الى مصلحة الجمارك اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ ، وعندئذ يتم توزيع

تلك القيمة بمعرفة المصلحة وطبقا للقواعد المنصوص عليهـــا فى قانون الجمارك ، أما اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الاستيراد رقم ٩ لسنة ١٩٥٩ فان القيمة تؤول الى وزارة الاقتصاد ويجوز فى الأحوال التى يقضى فيها بتعويض توزيع نصف قيمة التعويض المحكوم به طبقا لأحكام القانون المذكورة ..

(ملف رقم ١/٣/٢٠ — جلسة ١٩٦٩/١١/٥)

قاعـــــدة رقم (٢٣١)

المبـــــدأ :

جرائم التهريب — سرد للتشريعات المقررة لها — العقوبات الجائز توقيعها — التعويض المنصوص عليه فى المـــادة الثانية رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ الخاص بأحكام التهريب الجمركى — تكييفه قانونا — وجوب الحكم به فى جرائم التهريب كافة .

ملخص الفتـــــوى :

ان القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى ينص فى مادته الأولى على أن « يعد تهريبا ادخال بضائع أو مواد من أى نوع الى أراضى الجمهورية المصرية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون أداء الرسم والعوائد الجمركية المقررة أو بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف الممنوع استيرادها أو تصديرها أو الخاضعة لقيود خاصـــــة بالاستيراد أو بالتصدير ، ويعتبر فى حكم التهريب تقـــديم مستندات أو فواتير مصطنعة أو صورية أو وضع علامات مزورة أو اخفاء البضائع أو العلامات أو البيانات أو ارتكاب أى فعل بقصد التخلص من كل أو بعض الرسم والعوائد الجمركية المقررة أو التهرب من أحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف المشار اليها فى الفقرة السابقة » . وتنص المـــادة الثانية من هـــذا القانون على أن « يعاقب على التهريب أو الشروع فيه أو محاولة ذلك بالحبس وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه

ولا تتجاوز الف جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين ، ويحكم بطريق التضامن على الفاعلين الأصـــليين وعلى الشركاء بتعويض يعادل مثلى الرســـوم والعوائد الجمركية المقررة .

وفى جميع الأحوال يحكم بمصادرة المواد موضوع الجريمة فاذا لم تضبط هـــذه المواد كان التعويض الواجب الحكم به معادلا لمثلى الرسم والعوائد الجمركية مضافا اليه قيمة هذه المواد .

ويجوز الحكم بمصادرة جميع وســـائل النقل وأدوات التهريب عدا السفن والطائرات ما لم تكن قد أعدت أو أجرت فعلا لهذا الغرض .

فاذا كانت المواد موضوع الجريمة من الأصناف غير المقررة عليهـــا رسم جمركى أو كانت خاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير كان التعويض معادلا لقيمتها .

وفى حالة العود يجوز الحكم بأكثر من الحد الأقصى المقرر قانونا للجريمة بشرط عـــدم تجاوز ضعف هـــذا الحد والحكم بالتعويض بما لا يجاوز سته أمثاله » .

أما التشريعات الأخرى الصـــادرة فى شأن حالات خاصة من التهريب وهى : المرسوم بقانون رقم ٣٥١ لسنة ١٩٥٢ بمكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيهـــا ، والقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ بتنظيم الرقابة على عمليات النقـــد ، والأمر العسكرى رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٨ بتقرير قيود على تصـــدير النقود والمصوغات وما اليها — فانه يبين من استعراض نصوصها أنها فرضت عقوبات على عدم مراعاة الشروط والأوضاع التى نصت عليها هـــذه التشريعات فى شأن تصـــدير أو استيراد المواد والأشياء التى حددتها وهـــذه العقوبات هى فى معظم الحالات أشد من العقوبات التى نصت عليها المـــادة الثانية من القـــانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ولكن التشريعات المشار اليها لم تتضمن — على عكس ما فعلت هـــذه المـــادة الأخيرة — النص على تعويض يحكم به الى جانب العقوبات الأخرى.

ولما كان فعل الاستيراد أو التصدير الذى يتم بالمخالفة لأحكام أى من التشريعات الخاصة سالفة الذكر يكون فى الوقت ذاته جريمه تهريب بالمعنى الذى حددته المادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ أى أن الأمر يتعلق بحالة تعدد فى النصوص القانونية التى يمكن تطبيقها على الفعل المرتكب ، وهى ما يعرف بحالة التعدد المعنوى للجرائم ، ومن ثم فانه ينطبق فى شأنها المادة ١/٣٢ من قانون العقوبات التى تنص على أنه « اذا كون الفعل الواحد جرائم متعددة وجب اعتبار الجريمة التى عقوبتها أشد والحكم بعقوبتها دون غيرها » ويترتب على ذلك أن التكييف القانونى لمبالغ التعويض المشار اليه هو الذى يحدد ما اذا كان هناك محل للحكم به مع عقوبة الجريمة الأشد — وهى فى معظم الحالات من جرائم التهريب الخاصة — ذلك أنه اذا اعتبر عقوبة تكميلية ، فلن يحكم به تبعا لعدم الاعتداد أصلا بالجريمة الأخف ، أما اذا اعتبر تعويضا أو خالطته هذه الصفة فانه يتعين الحكم به الى جانب العقوبة المقضى بها .

ولما كان تكييف الفقه لهذا التعويض هو انه غرامة مالية ، وهى التى يقررها الشارع كجزاء اضافى على عمل يعد جريمة وقد سميت غرامة مالية لأنها مقررة فى نطاق التشريعات المالية كالتشريعات الجمركية أو الخاصة بالضرائب والرسوم ، وقد استظهر الفقه من أحكام القضاء — سواء فى فرنسا أو فى مصر — أن هذه الغرامة المالية لا تعتبر عقوبة بحتة ولا تعويضا بحتا ، وانما هى عقوبة يخالطها التعويض عما لحق الخزانة العامة من الضرر بسبب ارتكاب الفعل المعاقب عليه ، فهى مزيج من العقوبة والتعويض ملحوظ فيها غرضان : مجازاة المتهم عما وقع منه وتعويض الضرر الذى تسبب فى حصوله .

فانه ينبنى على ذلك أن هذه الصفة المزدوجة للغرامة المالية تنفى عنها وصف العقوبة التكميلية البحت التى تستبعد باستبعاد العقوبة الأصلية المقررة للجريمة الأخف ، وذلك فى حالات تطبيق المادة ١/٣٢ من قانون العقوبات تطبيقا يؤدى الى استبعاد توقيع العقوبات المنصوص عليها فى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى — والاعتداد

فقط بعقوبة الجريمة الأشد الواردة فى التشريعات الخاصة بحالات معينة من التهريب .

ولهــذا انتهى الرأى الى أن التعويض المنصوص عليــه فى المــادة الثانية من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى — يتعين الحكم به فى كافة جرائم التهريب ســواء طبقت على هــذه الجرائم العقوبات الواردة فى ذلك القانون أو العقوبات الواردة فى التشريعات التى تضمنت العقاب على صور خاصة من التهريب .

(فتوى ٧٥٠ فى ١٩٥٨/١٢/١٧)

قاعــــدة رقم (٢٣٢)

المبـــدأ :

العقوبات المنصوص عليهــا فى قانون التهريب الجمركى رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ — عدم جواز تطبيقها على حالات التهريب التى تنظمها قوانين خاصة مستقلة عن هذا القانون .

ملخص الفتــــوى :

ان القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى يعاقب فى مادته الثانيــة على تهريب المواد بصــفة عامة بالحبس والغــرامة والمصادرة والتعويض ، الى جانب هذا القانون وجدت قوانين أخرى سابقة عليه ولاحقة له تعاقب على صور خاصـــة من التهريب كالأمر رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٨ الخـــاص بتهريب النقود وسبائك المعـــادن الثمينة وغيرها الذى الغى حيث نظم تهريب هذه المواد القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٥٧ ، وهـــذا القانون الأخير ، وغيره من التشريعات الصادرة فى شأن حالات خاصـــة للتهريب ، فرضت عقوبات على عدم مراعاة الشروط والأوضاع التى نصت عليها فى شأن تصدير واستيراد المواد والأشياء التى حددتها وهى عقوبات أشد — فى معظم الحالات — من العقوبات التى نصت عليها المـــادة الثانية من القانون رقم ٦٢٣ لســـنة ١٩٥٥ ، ولكن التشريعات

المشار اليها — على عكس ما فعلت هذه المادة الأخيرة — لم تتضمن النص على تعويض يحكم به الى جانب العقوبات الأخرى .

وترتيبا على ذلك فان الأفعال المعاقب عليها بالتشريعات المنظمة لصور خاصة من التهريب تدخل فى عموم الأفعال المعاقب عليها بالقانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ — المشار اليه ، على ان هذا الوضع لا يشكل للأفعال المتداخلة صورة من صور التعدد المعنوى للعقوبات ، ذلك ان هذه الصوره انما تتحقق حيث يكون الفعل الواحد اكثر من جريمة على وصف مختلف فيحكم على مرتكبه بعقوبة الجريمة الأشد وحدها نزولا على اعتبارات العدالة . وهو ما لم يتحقق فى تلك الصورة ، ولكن الذى حدث ان افعالا مما كان يدخل فى عموم أحكام القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ خصها الشارع فى قانون مستقل بجزاء جنائى مختلف عن ذلك الذى يورده القانون رقم ٦٢٣ المذكور فتحقق بذلك نوع من النسخ الجزئى لهذا القانون بالنسبة الى صور التهريب التى عالجتها بالعقاب المختلف قوانين خاصة استقل هذه الصور بذاتيها ونظامها وتواجه بالحكم الخاص بها وحدها دون الحكم المتعلق بعموم صور التهريب الوارد بالقانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ويترتب على ذلك بحكم اللزوم — واعمالا لمقتضى النسخ الجزئى — أن تطبق افعال التهريب التى صدرت فى شأنها قوانين خاصة دون العقوبات المفروضة بالقانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ .

كما ان التعويض الذى يفرضه القانون المذكور وان كان جزاء ماليا الا ان وصف العقوبة يعلن به على نحو ظاهر ، فهو جزاء مالى على سبيل العقاب ، ومن ثم لا يجوز الحكم به فى صورة التهريب التى تنظمها قوانين خاصة مستقلة عن القانون المشار اليه ، اعراضا عن فكرة التعدد المعنوى للعقوبات بالنسبة الى هذه الصور ، واعمالا لأثر النسخ الجزئى مى القانون المذكور بمقتضى القوانين الخاصة على ما سلف بيانه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى عدم جواز تطبيق العقوبات المنصوص عليها فى قانون التهريب الجمركى رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ على حالات التهريب التى تنظمها قوانين خاصة .

(فتوى ٤١ فى ١٩٦٤/١/١٩)

قاعـــــدة رقم (٢٣٣)

المبـــــدا :

القانون ٦٦ لسنة ١٩٦٣ هو القانون العام بالنسبة لتحديد العقوبات عن تهريب البضائع الممنوعة — اثر ذلك : ان تطبق هـــذه العقوبات حيث لا تنظم بالقوانين الخاصـــة بتحريم استيراد بعض البضائع عقوبات على مخالفـــة احكامها ، وأن تســـتبعد حيث يرد بهـــذه القوانين الخاصـــة تحـــديد العقوبات .

ملخص الفتــــوى :

ان القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ فى عقابه لصور التهريب المتعلقة بالبضائع الممنوعة يعتبر قانونا عاما بالمقابلة للقوانين الخاصة التى تحرم استيراد بعض البضائع فتجعلها فى حكم الممنوعة كقانون المخدرات رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٠ والقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن منع استيراد الدخان الطرابلسى والقـــانون رقم ٧٣ لســـنة ١٩٢٣ بمنع جلب بذور الدخان والمرســـوم الصادر فى ٢٦ من اغسطس ســـنة ١٩٣٣ بمنع اســـتيراد الدخان الســـودانى .

ومخالفة أحكام تلك القوانين الخاصة ، تدخل فى عموم الأفعال المعاقب عليها بالقانون العام رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ وعلى ذلك فاذا كان القانون الخاص لا ينظم عقابا لمخالفة أحكامه ، فان هـــذه المخالفة تخضع لكامل العقوبة المنصوص عليها فى القانون العام اما اذا كان القانون الخاص ينص على عقوبة معينة لمخالفة احكامه فان هـــذه العقوبة وحدها هى التى توقع عن تلك المخالفة دون العقوبة الواردة بالقانون العام . وذلك على أساس أن القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ يعتبر قانونا عاما وأن القوانين التى تحرم استيراد أنواع معينة من البضائع تعتبر قوانين خاصـــة تقوم الى جانب ذلك القانون العام ، فتخصصه تخصيصا يرد على ما تضمنه القانون الخاص من أحكام ويظل القانون العام ساريا فيما يجاوز ذلك .

(فتوى ٨٥٣٠ فى ١٩٦٥/٦/١٥)

قاعـــــدة رقم (٢٣٤)

المبـــدأ :

التعويض المنصوص عليه فى المـــادة ١٢٢ من القانون ٦٦ لسنة ١٩٦٣ لا يعتبر عقوبة جنائية ـــ سند ذلك : جواز اقتضائه رغم انقضاء الدعوى العمومية و وقف تنفيذ العقوبة الجنائية بالتصالح ـــ اثر ذلك : اذا وجد تشريع خاص يفرض على مرتكب المخالفة عقوبة جنائية وتعويضا ماليا ، يطبق هـــذا التشريع الخاص ، أما اذا فرض العقـــوبة دون التعويض ، طبقت العقوبة الواردة بالقانون الخاص والتعويض الوارد بالقانون العام .

ملخص الفتـــــوى :

بالنسبة الى التعويض المنصوص عليه فى المـــادة ١٢٢ آنفة الذكر ، فانه لا يعتبر عقوبة جنائية خالصة للأسباب التالية :

(أ) قضت محكمة النقض فى حكمها الصـــادر بجلسة ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ فى الطعن رقم ١٣٨٦ سنة ١٣٨٦ سنة ٣٠ ق بأن ٠ .. الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم قبول تدخل مصلحة الجمارك بصفتها مدعية بالحقوق المدنية تأسيسا على أن التعويض الذى تطالب به هو فى حقيقته عقوبة جنائية ليس لغير النيابة العامة توقيعها فانه يكون قد خالف القانون ويتعين نقضه ٠ ـــ (مجموعة أحكام النقض الجنائية السنة ١١ ص ٨٣٠) .

ويبدو أن هذا الحكم قد رفض اعتبار التعويض المقرر فى مواد التهريب من قبيل العقوبات الجنائية .

(ب) تدل صياغة المـــادة ١٢٢ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ على أن المشرع يفرق فى وضوح بين العقوبة الجنائية والتعويض اذ حص كل منهما بحكم مستقل وفصل بينهما عند صياغة الحكم ، وجمعهما بالعطف مما يفيد المغايرة .

(ج) تنص المـــادة ١٢٤ من القانون المذكور على أنه : « لا يجـــوز رفع الدعوى العمومية .... فى جرائم التهريب الا بطلب كتابى من المدير العـــام للجمارك ..

وللمدير العام للجمارك ان يجرى التصالح أثناء نظر الدعوى أو بعد الحكم فيها حسب الحال مقابل التعويض كاملا أو ما لا يقل عن نصفه ...

ويترتب على التصالح انقضاء الدعوى العمومية أو وقف تنفيذ العقوبة الجنائية وجميع الآثار المترتبة على الحكم حسب الحال .

ويبدو من هذا النص أنه يرفع عن التعويض سمة العقوبة الجنائية ، حيث أجاز اقتضاءه رغم انقضـــاء الدعوى العمومية أو وقف العقـــوبة الجنائية بالتصالح .

ويترتب على عدم اعتبار التعويض المذكور عقوبة جنائية ، انه اذا كان التشريع الخـــاص يفرض على مرتكب مخالفة تضم البضـــاعة الممنوعة عقوبة جنائية وجزاء ماليا على سبيل التعويض ، فان ما نص عليه التشريع الخاص هو الذى يطلق فى هـــذا الصدد ، دون ما نص عليه القانون العام من عقوبة وتعويض ، اما اذا كان التشريع الخاص قد نص على العقوبة الجنائية دون التعويض ، فان هـــذه العقوبة هى التى يقضى بها باعتبار ان التخصيص وتقييد العام ينحصر فيهـــا ، وفيما جاوز ذلك يطبق القانون العام فيستحق التعويض الوارد به باعتباره خارج نطاق التخصيص الذى ورد على العقوبة الجنائية وحدها فلا ينصرف أثره الى سواها من جزاءات مالية وأحكام اخرى لا تتصل بالعقاب الجنائى .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ما يلى :

أولا : لا يجوز تطبيق العقوبات الجنائية المنصوص عليها فى قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ على حالات التهريب ومخالفات نظم البضائع الممنوحة التى صدرت فى شأنها قوانين خاصة .

ثانيا : اذا لم تكن هذه القوانين الخاصة تنص على تعويض يحكم به على المهرب أو المخالف مثل ذلك المنصوص عليه فى المـــادة ١٢٢ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ فانه يتعين الحكم بهذا التعويض على المهرب او المخالف فضلا عن العقوبة الجنائية المنصوص عليها فى القانون الخاص . باعتبار ان هذا التعويض ليس عقوبة جنائية تدخل فى نطاق التخصيص المترتب على وجود القوانين الخاصة .

(ملف ١/١/٣٧ — جلسة ١٩٦٥/٥/٢٦)

قاعـــــدة رقم (٢٣٥)

المبــــدأ :

صدور القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون الجمارك وتعريفه جريمة التهريب الجمركى تعريفا محددا يخرج منها جرائم التهريب النقدى — العمل بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ فى شأن جرائم التهريب النقدية — اختصاص وزير الاقتصاد أو من ينيبه بتجديد أو اطالة المدة التى يجب خلالها اعادة المصوغات والأحجار الكريمة التى يرخص للمسافرين غير المغادرين نهائيا باصطحابها معهم طبقا للمادة ٣ وبتوزيع حصيلة المبالغ والأشـــياء المصادرة او الغرامات الاضافية المحكوم بها وفقا للمادة ٥ .

ملخص الفتـــوى :

ان المـادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى كانت تنص على انه « يعد تهريبا ادخال بضـــائع او مواد من أى نوع الى أراضى الجمهورية المصرية او اخراجها منهـــا بطرق غـــير مشروعة دون أداء الرسوم والعوائد الجمركية المقررة أو بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شـــأن الأصناف الممنوع اســـتيرادها أو تصدير أو الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير » .

وكان مؤدى هذه المـــادة تعريف التهريب الجمركى تعريفا واســـعا فضفاضا بحيث تدخل ضمنه كافة أنواع التهريب الأخرى المنصوص عليها فى القوانين الخاصة ومن بينها القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ بتنظيم الرقابة على عمليات النقد والذى اقتصر على حظر التعامل فى أوراق النقد الأجنبى أو تحويل النقد من مصر أو اليها كما حظر استيراد وتصـــدير أوراق النقد على اختلاف أنواعها .

ولكن المشرع أصدر بعد ذلك القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ببعض الأحكام الخاصـــة بالتهريب ليكمل أحكام الرقابة على النقد بحيث تمتـــد الى ما اغفل القـــانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ ذكره وهى المعـــادن الثمينة

والاحجـــار الكريمة ، فنصت المـــادة الأولى منه على أن « يحظـــر على المسافرين الى خارج الأراضى العربية أن يأخذوا معهم بغير ترخيص سابق من وزارة المـــالية والاقتصاد أو من ينيبه :

أولا : نقودا وقيما منقولة أو أشـــياء ذات قيمة ماليه تزيد قيمتها على القدر المســموح به بمقتضى القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ والقرارات المنفـــذة له .

ثانيا : سبائك المعادن الثمينة أو المصوغات أو الأحجار الكريمه من أى نوع كانت .

ولا يجوز بأى حال أن تزيد قيمة الأشـــياء المرخص بها على أربعة آلاف جنيه .

كما نصت المـــادة الثالثة منه على أنه : فيما عـــدا النقود المصرح بأخذها يجب على المسافرين غير المغادرين نهائيا أن يقدموا ضمانا ماليا أو كتاب ضمان من أحد المصارف المعتمدة بقيمة ما يرخص لهم فى حمله فى الحالات المنصوص عليها فى المـــادة الأولى .

ويرد الضمان بعـــد التثبت من اعادة الأشـــياء المرخص فيها الى جمهورية مصر .

ويصادر هـــذا الضمان اداريا فى حالة عدم اعادة الأشياء المرخص فيها خلال سنة من تاريخ الترخيص فى نقلها الى الخارج .

ويجوز لوزير المـــالية والاقتصاد أو من ينيبه الاعفـــاء من تقـــديم الضمان المذكور فى حالات خاصة وبالشروط التى يراها .

كما يجوز له أو لمن ينيبه تجديد أو اطالة المدة المنصوص عليها فى الفقرة التاليـــة .

ونصت المـــادة الخامسة من هـــذا القانون على أن : لوزير المـــاليه والاقتصاد حق توزيع حصيلة المبالغ والأشـــياء المصادرة أو الغرامات الاضافية المحكوم بهـــا على كل من أرشد أو اشترك او عاون فى ضبط الجريمة أو فى اكتشافها أو فى استيفاء الاجراءات المتصلة بهـــا وذلك طبقا للقواعد التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

وبناء على ما تضمنته القوانين سالفة الذكر فان جرائم التهريب بكافة أنواعها الجمركية منها والنقدية كانت تختص بضبطها والكشف عنها أجهزة وزارة المالية والاقتصاد وكان وزير المالية والاقتصاد هو المختص بتجديد واطالة المدة المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر ، كما أنه هو المختص بتوزيع حصيلة الأشياء المصادرة وفقا لما نصت عليه المادة الخامسة من القانون المذكور . اذ كان المشرف على جميع مصالح الوزارة وادارتها المختلفة .

ولما كانت المادة ١٢١ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون الجمارك الذى الغى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ سالف الذكر قد عرفت جريمة التهريب الجمركى تعريفا محددا أخرج منها جرائم التهريب النقدى اذ نصت على أنه « يعتبر تهريبا ادخال البضائع من أى نوع الى الجمهورية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة بدون أداء الضرائب الجمركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة النظم المعمول بها فى شأن البضائع الممنوعة .

ويعتبر فى حكم التهريب تقديم مستندات أو فواتير مزورة أو مصطنعة أو وضع علامات كاذبة أو اخفاء البضائع أو العلامات أو ارتكاب أى فعل آخر بقصد التخلص من الضرائب الجمركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها فى البضائع الممنوعة » .

لذلك فان مخالفة ما نصت عليه المادة الثالثة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر يعد من جرائم التهريب النقدية التى تختص بالكشف عنها وضبطها الادارة العامة للنقد التى الحقها القرار الجمهورى رقم ١٠١ لسنة ١٩٥٨ بوزارة الاقتصاد والتجارة . لذلك فان وزير الاقتصاد وحده يختص بتحديد واطالة المدة المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة الثالثة المشار اليها كما يختص بتوزيع حصيلة الاشياء المصادرة طبقا لما نصت عليه المادة الخامسة من القانون المذكور .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى أنه بعد صدور القرار الجمهورى رقم

١٠٢ لسنة ١٩٥٨ يكون وزير الاقتصاد والتجـارة الخارجية أو من ينيبه هو المختص وفقا للمادة ٣ من القانون ٩٨ لسنة ١٩٥٧ بتجديد أو اطالة المـدة التى يجب خلالها اعادة المصوغات والأحجار الكريمة التى يرخص للمسافرين غـير المغادرين نهائيا باصطابها معهم . وهـو أيضا المنوط بتطبيق المـادة ٥ من القانون سالف الذكر وله حق توزيع حصيلة المبالغ والأشياء المصادرة أو الغرامات الاضافية المحكوم بها وفقا لأحكام المـادة ٥ سالفة الذكر .

(فتوى ٢٩٦ بتاريخ ١٩٦٨/٣/٢٦)

قاعـــدة رقم (٢٣٦)

المبـــدأ :

جريمة التهريب الجمركى من غير المسافرين ــ أركانها ــ ضرورة توافر القصد الجنائى الخاص بان تنصرف نية الحائز الى تهريب الأشـياء موضوع الجريمة .

ملخص الحـــكم :

انه يلزم لقيام جريمة التهريب من غير المسافرين المنصوص عليهـا فى الفقرة الثانية من المـادة الرابعة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ أن يثبت اخفاء الجانى من غير المسافرين نقودا أو أشياء مما نص عليـه فى المـادة الأولى ، وأن يكون ذلك بقصد تهريبها .. ويتحقق فعل الاخفـاء بتسـلم الشىء المـراد تهريبـه أو حجـزه أو حيـازته وعـدم التبليغ به عنـد الدخول الى الدائرة الجمركية ، فلا يشـترط أن يكون الحائز قد خبأ الشىء كما يتبادر من ظاهر النص .. ولا يكفى لقيام هـذه الجريمة مجرد القصد الجنائى العام ، وانما يتطلب القانون توافر قصد جنـائى خاص ، بأن تنصرف نية الحائز الى تهريب هـذه الأشياء ، وذلك على خلاف الحال بالنسـبة الى جريمة حمل المسـافر نقودا أو مصوغات بغير ترخيص والتى يكفى فيها القصد الجنائى العام .

(طعن ٦٦٩ لسنة ١١ ق ــ جلسة ١٩٦٧/٢/١١)

قاعـــــدة رقم (٢٣٧)

المبـــــدا :

جريمة التهريب من غير المسافرين ـــ تعليق رفع الدعوى العمومية عنها أو اتخاذ أى اجراء فيها على اذن وزير المـــالية والاقتصاد أو من ينيبه ـــ يكون له فى حالة عدم الاذن أن يأمر بمصادرة الأشـــياء موضوع المخالفة اداريا ـــ قراره فى هـــذه الحالة هو قرار ادارى وليس قضائيا ـــ يتعين أن يقوم هـــذا القرار على سببه .

ملخص الحـــــكم :

لمـــا كانت الجرائم المعاقب عليهـــا طبقا لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ومنها جريمة التهريب من غير المســـافرين المنصوص عليهـــا فى الفقرة الثانية من المـــادة الرابعة تغلب عليهـــا الصفة المـــالية فقد نص القانون على تعليق رفع الدعوى العمومية أو اتخاذ اى اجراء فيها على اذن وزير المـــالية والاقتصاد أو من ينيبه ، وأجاز له أو لمن ينيبه فى حالة عدم الاذن ـــ بالنظر الى الظروف والملابسات ـــ أن يأمر بمصادرة الأشياء موضوع المخالفة اداريا . ويترتب على عدم الاذن أن يمتنع على النيـــابة العـــامة رفع الدعوى العمومية أو اتخـــاذ أى اجراء فيهـــا فلا تتصل بالدعوى ولا تمتد اليها ولايتها ، ويكون القرار الذى يصدره الوزير أو من ينيبه بمصادرة الأشـــياء موضوع المخالفة قرارا اداريا وليس قرارا قضائيا ويلزم لقيام هـــذا القرار أن يقوم على ســـببه المبرر له ، فلا تتدخل الادارة باجراء المصادرة ألا اذا قامت حالة واقعية أو قانونية تسوغ تدخلها هى ثبوت وقوع المخالفة لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ، وللقضاء الادارى أن يراقب صحة قيام هـــذه الوقائع وصحة تكييفها القانونى ، وتتمثل المخالفة فى الدعوى الراهنة فى ثبوت اخفـــاء المطعون ضـــده للنقود المضبوطة بقصـــد تهريبها .

(طعن ٦٩٩ لسنة ١١ ق ـــ جلسة ١٩٦٧/٢/١١)

جامعـــة

الفصل الأول : الســـلطات الجامعيـــة

الفرع الأول : المجلس الأعلى للجامعات

الفرع الثانى : مدير الجامعـــة

الفرع الثالث : مجلس الجامعـــة

الفرع الرابع : عميد الكليـــة

الفرع الخامس : اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى

الفصل الثانى : شغل وظائف هيئـــة التدريس

الفرع الأول : التعيين فى وظائف هيئـــة التدريس

الفرع الثانى : التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى

الفرع الثالث : التعيين فى وظيفة أستاذ

الفرع الرابع : التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد

الفرع الخامس : التعيين فى وظيفة مدرس

الفرع السادس : تعيين عضو هيئة التدريس أستاذاً متفرغاً بعـــد بلوغه السن القانونيـــة

الفرع السابع : شغل وظيفة المدرس المســـاعد

الفرع الثامن : المعيـــد

الفصل الثالث : شـــئون أعضاء هيئـــة التدريس

الفرع الأول : الاجازات والمنح الدراســـية

الفرع الثانى : الندب والاعارة

الفرع الثالث : مزاولة أعضاء هيئـــة التدريس لبعض الأعمـــــال خارج الجامعة

اولا : مزاولة أعضاء هيئـــة التدريس بكليات الطب العمـــل فى الخـــارج

ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والقيام باعطاء الاستشارة لشركة مساهمة

ألفرع الرابع : الاجازة الخاصـــة لرعاية الطفل
الفرع الخامس : تخفيض المــدد اللازمة لشـــغل وظائف التدريس بالجامعـــات
الفرع السادس : أقدمية أعضاء هيئـــة التدريس
الفرع السابع : نقل أعضاء هيئـــة التدريس
الفرع الثامن : استقالة عضو هيئـــة التدريس
الفرع التاسع : احالة عضو هيئـــة التدريس الى المعاش
الفصل الرابع : المعاملة المـــالية لأعضاء هيئـــة التدريس
الفرع الأول : المرتب
الفرع الثانى : اعانة غلاء المعيشـــة
الفرع الثالث : العـــلاوة الدورية
الفرع الرابع : علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا
الفرع الخامس : العلاوة الاضافية أو الخاصـــة
الفرع السادس : علاوة خاصـــة بالمعيد
الفرع السابع : علاوة الترقية
الفرع الثامن : البدلات
الفرع التاسع : المكافآت
الفرع العاشر : معاش اعضاء هيئـــة التدريس
الفصل الخامس : تأديب اعضاء هيئـــة التدريس
الفرع الأول : جرائم تاديبية
الفرع الثانى : أجراءات تأديبية
الفصل السادس : احكام خاصـــة ببعض الجامعات
الفرع الأول : جامعة فاروق الأول (الاسكندرية)
الفرع الثانى : جامعة ابراهيم باشا الكبير (عين شمس)
الفرع الثالث : جامعة الأزهـــر
الفصل السابع : مسائل متنـــوعة
الفرع الأول : استقلال الجامعة بميزانيتها
الفرع الثانى : المـــدن الجامعية

الفصـــل الأول
السـلطات الجامعيــة

الفــــرع الأول
المجلس الأعلى للجامعات

قاعـــدة رقم (٢٣٨)

المبـــدأ :

سلطة المجلس الأعلى للجامعات — محددة بأن تكون فى حدود القوانين والقرارات الجمهورية وقرارات وزير التربية والتعليم — ليس لهذا المجلس أن يعدل من شروط التعيين حسبما وردت بقانون تنظيم الجامعات .

ملخص الحـــكم :

ان ســلطة المجلس الأعلى للجامعات محدودة بأن تكون فى حدود القــوانين والقرارات الجمهورية وقرارات وزير التربيــة والتعليم بحيث لا يجوز للمجلس المذكور أن يضع تنظيما أو قاعدة تخالف نصا فى قانون أو قرار جمهورى أو قرار من وزير التربية والتعليم . واذا كانت المــادة ٤٦ من القانون المذكور قد نصت على ان ينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته فليس فى هــذا النص ما يخول المجلس المذكور تعديل شروط التعيين تعــديلا جزئيا أو كليا ومن ثم لا يملك هــذا المجلس ان يعــدل من شرط مضى الثمانى عشرة ســنة على تاريخ الحصــول على البكالوريوس بما يجعل مراقبة تحققه مفروضة عند الترشــيح بدلا من كونه بصريح نص المــادة ٤٥ من القانون المذكور شرطا يراعى توافره عند التعيين لا قبل ذلك .

(طعنى ٩٦٣ ، ٩٧٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

قاعـــــدة رقم (٢٣٩)

المبـــــدا :

توصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل أحد أعضاء هيئـــة التدريس باحدى الكليات خارج الجامعات ــ عدم تضمن التوصية تحديد الوظيفة التى يتم النقل اليها ــ افتقادها لاحد الأركان الأساسية اللازمة لقيامها صحيحة منتجة آثارها القانونيـــة اذ المفروض أن تنصرف هذه التوصية الى وظيفة معينة بالذات خارج الجامعات حسبما يستفاد من نص المـــادة ٦١ من قانون الجامعات رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ .

ملخص الحـــــكم :

ومن حيث ان توصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى خارج الجامعات اذ لم تتضمن تحديداً للوظيفة التى يتم النقل اليها جاءت مفتقدة أحد الأركان الأساسية اللازمة لقيامها صحيحة منتجة آثارها القانونيـــة اذ المفروض ان تنصرف هـــذه التوصية الى وظيفة معينة بالدات خارج الجامعات حسبما يستفاد من نص المـــادة ٦١ من قانون الجامعات سالف الذكر والثابت من مطالعة الأوراق ان مدير الجامعة بعد ان ابلغ التوصية المشار اليها الى وزير التعليم العالى بكتابه رقم ٢٠،١١،٧٦ المؤرخ فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ للموافقة عليها ولتحديد الجهة التى يتم نقل المدعى اليها عاد واستدرك فى اليوم التالى مباشرة بأن أعد مذكرة للعرض على الوزير فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ طالبا النظر فى ندب المدعى ندبا كاملا الى وزارة التعليم العالى أو اى جهـــة أخرى يحددها الوزير لحين اتمام اجراءات النقل وهو مسلك من جانب الجامعة ينطوى على ايقاف للعمل بتلك التوصية بسبب ما اعتورها من قصور الى أن تستوفى الاجراءات اللازمة لكى يصبح نقل المدعى خارج الجامعات أمر جائزا ومحققا قانونا بتحديد الجهة التى يتم النقل اليها يؤكد هـــذا النظر ان وزير التعليم العالى وافق فى ٦ من سبتمبر سنة ١٩٧١ على اعارة المدعى الى الجامعة الليبية خلال العام الجامعى ١٩٧٢/٧١ بوصفه أستاذا بكلية الهندسة بجامعة

أسيوط كما وافق الوزير فى ٢٥ من يولية سنة ١٩٧٢ على تجديد هـذه الاعارة للعام الجامعى التالى ١٩٧٣/٧٢ ولكن المدعى لم يتمكن من تنفيذ الاعارة للمدة الجديدة بسبب استدعائه للمثول أمام مجلس التأديب مى الدعوى التأديبية رقم ١ لسنة ١٩٧٠ سالفة الذكر كما استمرت الجامعة فى صرف مرتب المدعى اليه بصفته المذكورة شـاملا علاوة أسيوط على النحو الذى أوصحه المدعى تفصيلا فى صحيفة دعواه والمذكرات المقدمة منه وهو ما لم تجحده الجامعة أمر يقوم فى الأوراق ما يناقضه ولكن الجامعة على الرغم من ايقافها العمل بتلك التوصية على النحو المتقدم ذكره تمسكت بها فى مواجهة المدعى فى خصوص ما اعتمدت اليه من عدم تمكينه من مباشره أعباء وظيفته كأستاذ بالكلية والسعى الى ابعاده من المحيط الجامعى رغم الالحاح الشديد من جانب المدعى لتسليمه العمل مما دعاه الى انذار المدعى عليهم على يد محضر أكثر من مرة دون ان يجاب الى طلبه .

ومن حيث ان المـادة ١٧ من قانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر تنص على انه « لا تنفذ قرارات المجلس فيها يحتاج الى قرار من وزير التعليم العالى الا بصدور هـذا القرار واذا لم يصدر منه قرار فى شأنها خلال الستين يوما التاليـة لتاريخ وصولها مستوفاة الى مكتبه تكون نافذة » ولمـا كان ميعاد الستين يوما المنصوص عليه فى هـذه المـادة لا يسرى بالنسبة لتوصية المجلس الأعلى للجامعات مثار المنازعة بعد اذ أوقف العمل بهـا على ما تقدم القول الا من تاريخ زوال هـذا الايقاف واستكمال التوصية المذكورة العناصر التى تجعلها صالحة للاعتماد من جانب الوزير بتحديد الجهة التى يتم نقل المدعى اليها ولمـا كان ذلك فانه لا يكون قد صدر من وزير التعليم العالى ثمة قرار بنقل المدعى خارج الجامعات لا صراحة ولا ضمنا طبقا لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ولا يكون لتوصية المجلس الأعلى للجامعات بهذا النقل أية قيمة قانونيـة بالتالى فى الاخلال بمركز المدعى الوظيفى كأستاذ ورئيس قسم بكلية الهندسة بجامعة أسيوط ومن ثم تعتبر التوصية المذكورة منعدمة

الوجود قانونا فى هـذا الخصوص . ولا ينال من ذلك ان وزير التعليم العالى هو فى نفس الوقت رئيس للمجلس الأعلى للجامعات على ما تقضى به المـادة ١٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ، اذ فضلا عن انه لا يبين من الأوراق ما اذا كان المجلس الأعلى للجامعات حين اصدر تلك التوصية بجلسة ٢٠ ، ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ كان منعقدا برئاسة الوزير فان رئاسة الوزير لهـذا المجلس واشتراكه فى مداولاته لا يغنى عن وجوب اصداره القرار بعد ذلك طبقا لأحكام المـادة ١٧ من القانون المذكور سالف الاشارة اليها أخذا فى الاعتبار ان القرار الذى يصدر من المجلس الأعلى للجامعات ولو كان منعقدا برئاسة الوزير انما ينسب الى هـذا المجلس برمته وليس الى وزير التعليم العالى الذى خوله القانون اختصاصا ذاتيـا فى الموافقـة على قرارات المجلس المذكور أو عـدم الموافقة عليهـا .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم فان توصية المجلس الأعلى للجامعات التى استندت اليها الجامعة فى منع المدعى من مباشرة أعباء وظيفته الجامعية بكلية الهندسة بجامعة أسيوط لا تعدو أن تكون مجرد عقبة مادية حالت دون مباشرة المدعى لاعباء وظيفته المذكورة كما ان ما أقدمت عليه الجامعة من التمسك بهذه التوصية للحيلولة بين المدعى وبين ممارسة أعباء تلك الوظيفة لا يعدو أن تكون عملا من أعمال الغصب المـادى الذى لا تتقيد بالمواعيـد أو الاجـراءات المتطلبة قانونا للطعـن بالغـاء القـرارات الادارية ويكـون الحـكم المطعون فيـه اذ قضى بعـدم قبول الدعوى شكلا فيما يتعلق بطلب المدعى الغاء القرار السلبى والامتناع عن تسليمه العمل قد وقع مخالفا للقانون ومن ثم يتعين الحكم بالغائه والقضـاء بعدم الاعتداد بقرار المجلس الأعلى للجامعات سالف الذكر وما يترتب عليه من آثار ولا يحول دون هـذا القضاء ما تمسكت به الجامعة من أن خدمة المدعى أنتهت لاعتباره مستقيلا لسبب انقطاعه عن العمل منذ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٨ بعد أن كان قد عاد وتسلم عمله بالجامعة نفاذا لحكم محكمة القضاء الادارى فى الدعوى رقم ٨٠٧ لسنة ٢٧ القضائية بالغاء قرار ندبه

الىوزارة التعليم وانه من ثم لم يكن لعقد الدعوىرقم٦٠٦ لسنة ٢٧ القضائية المقامة منه بطلب الغاء القرار السلبى بالامتناع عن تسليمه العمل بالكلية غير ذات موضوع لا وجه لذلك لأن المدعى رغم انتهاء خدمته له مصلحة محققة فى الكشف عن بطلان الاجراءات التى اتخذت ضـــده على غير حق ردا لاعتباره الأدبى وتأكيدا لاستحقاقه التعويض عما يكون قد لحقه بسبب تلك الاجراءات من أضرار فيما لو عن له ان يطالب بهذا التعويض .

ومن حيث انه لا مقنع فيما ذهبت اليه الجامعة من ان القرار الصادر من وزير التعليم العالى فى ٣ من فبراير سنة ١٩٧٣ بندب المدعى ندبا كاملا للعملبقطاع التخطيط والمتابعة بوزارة التعليم العالى ينطوىعلىاقرار لتوصية المجلس الأعلى للجامعات سالف الاشارة اليها ذلك لأن قرار الوزير لم يتضمن نقلا للمدعى الى قطاع التخطيط والمتابعة بالوزارة المذكورة وانما تضمن ندبه الى ذلك القطاع ، الأمر الذى لا يستقيم معه القول بأن هـــذا القرار ينطوى على اقرار من جانب الوزير لتوصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى الى خارج الجامعات أخذا فى الاعتبار اختلاف المركز القانونى الذى يترتب على كل من النقل والندب الى خارج وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات واختلاف الاجراءات المتطلبة بالنسبة لكل منهما وفقا لأحكام قانون الجامعات رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى صدر هـــذا القرار فى ظله والصحيح فى شأن قرار الندب المشـــار اليه ان الوزير أصدره استجابة لطلب مدير الجامعة فى ٣ من نوفمبر سية ١٩٧٠ بايقاف العمل بتوصية المجلس الأعلى للجامعات فى ٢٧ من ســـبتمبر سنة ١٩٧٠ وندب المدعى ندبا كاملا لوزارة التعليم العالى لحين اتمام اجراءات نقله على ما تقدم البيان .

ومن حيث ان قرار وزير التعليم العالى بندب المدعى ندبا كاملا للعمل خبيرا بقطاع التخطيط والمتابعة بالوزارة المذكورة يكون على مقتضى ما تقدم قد جاء فى حقيقة الأمر استمرارا للاجراءات المعينة التى اتخذتها الجامعة ضد المدعى بقصد أبعاده والحيلولة دون ممارسته أعباء وظيفته الجامعية خاصـــة ما تكشف عنه الأوراق من القصور الملحوظ فى عـــدد الأساتذة بجامعة اسيوط وبالذات فى مجال تخصص المدعى يضاف الى ما تقـــدم

ان قرار وزير التعليم العالى بالندب لم يتضمن تحديدا لوظيفة بعينها يتم الندب اليها كما ان هـذا الندب الكامل الذى يعتبر فى حكم الاعاره طبقا لنص المـادة ٨٤ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم تتبع فى شأنه الاجراءات المنصوص عليها فى المـادة ٨٥ من القانون المذكور والتى من بينها أخذ رأى مجلس الكلية المختص فضلا عن الحصول على موافقة عضو هيئة التدريس على تلك الاعارة بطبيعة الحال الأمر الذى يصم قرار الندب المشـار اليه بمخالفة القانون خصوصا بعد ان ثبت عـدم صحة الأسـباب التى بنت عليها توصية المجلس الأعلى للجامعات فى ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ سالفة الذكر وما يترتب عليها من اجراءات انتهت لصدور قرار الندب المشار اليه ذلك ان المحكمة الادارية العليا قضت بجلسة ٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٩ برفض الطعن رقم ٩٧٧ لسنة ١٩ القضائية المقدم من جامعة أسيوط عن القرار الصـادر من مجلس تأديب أعضاء هيئـة التدريس بالجامعات فى الدعوى رقم ١ لسـنة ١٩٧٠ سالفة الذكر ببراءة المدعى من جميع الاتهامات التى نسبت اليه فى تلك الدعوى ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بالغاء قرار الندب المشـار اليه قد أصاب وجـه الحق فى هـذا الخصوص مما يتعين معـه الحكم برفض الطعن المقـدم عنه .

(طعنى ٧٧٨ ، ٩٠٠ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٢/٤/١٠)

قاعـــدة رقم (٢٤٠)

المبـــدا :

قضاء المحكمة بالغاء القرار المطعون فيه الصادر بحرمان المدعى من مباشرة عمله كأستاذ باحدى الكليات بجامعة أسيوط وما يترتب على ذلك من آثار استنادا الى ان القرار الصادر من المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى الى وظيفة خارج الجامعات لا يعدو ان يكون توصية لم يصدر بها قرار صريح أو ضمنى من وزير التعليم العالى — قضاء للمحكمة بتعويض المدعى عن الأضرار المـادية والأدبية التى لحقت بالمدعى من جراء ذلك الاجراء التعسفى — الزام الجامعة بالتعويض دون المجلس الأعلى للجامعات لمسئوليتها عنه .

ملخص الحـــــكم :

من حيث أن هــذه المحكمة قضت بجلسة اليوم فى الطعنين رقم ٧٧٨ لسنة ٢٣ قضائية ورقم ٩٠٠ لسنة ٢٣ القضائية بالغاء القرار المطعون فيه الصادر بحرمان المدعى من مباشرة عمله أســـتاذا بكلية الهندسة بجامعة أسيوط وما يترتب على ذلك من آثار استنادا الى القرار الصادر من المجلس الأعلى للجامعات بجلستى ٢٠ و ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ بنقل المدعى الى وظيفة خارج الجامعات لا يعدو أن يكون مجرد توصية لم يصدر بها قرار صريح أو ضمنى من وزير التعليم العالى وفقا لحكم المـــادتين ١٧ ، ٦١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بنظام الجامعات وبالتالى لا يكون لهـــا ثمة قوة تنفيذية ويضحى الاستناد اليها فى الحيلولة بين المدعى وبين ممارسته لاعباء وظيفته مجرد اســـتناد الى عقبة مادية يجب القضاء بازالتها دون التقيد بمواعيد الطعن بالالغاء .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه أصاب وجه الحق فيما قضى به من تعويض للمدعى عن الأضرار المـــادية والأدبية التى لحقت بالمدعى من جراء ذلك القرار التعسفى وذلك للأسباب التى قام عليها الحكم المذكور والتى تقرها هــذه المحكمة . وليس فيما قدره هــذا الحكم من تعويض للمدعى بمبلغ ثلاثة آلاف جنيه جبرا للاضرار المذكورة اية مغالاة أو تجاوز لمقدار الضرر الذى حاف بالمدعى وذلك مع استبعاده فترة العام الدراسى ١٩٧٢/٧١ التى قضاها المدعى معارا الى الجامعة الليبية وحقق خلالها كسبا لا شك فيه الأمر الذى لم يغب عن الحكم المطعون فيـــه حين قدر للمدعى مبلغ التعويض سالف الذكر .

ومن حيث انه لا وجه لمـــا نعته الجامعة على الحكم المطعون فيه فيما قضى به من الزامهـــا هى بذلك التعويض دون المجلس الأعلى للجامعات أو وزارة التعليم العالى ذلك لأن المجلس الأعلى للجامعات لا يتمتع بأية شخصية مستقلة عن الجامعة ولا يعدو أن يكون مجرد جهاز من اجهزتها تنصرف اليها آثار القرارات التى يصدرها كما لا ينال من مسئولية الجامعة

عن تلك القرارات ما خوله القانون لوزير التعليم العـالى من اختصاص فى التصديق على بعض تلك القرارات كما هو الشأن فى القرار الذى يصدر بنقل عضو هيئة التدريس الى خارج الجامعة اذ ان دور الوزير فى هـذا الخصوص ليس الا دورا وصائيا لا يخل بنسبة صدور القرار الى الجامعة ومسئوليتها عنه بالتالى .

(طعن ٣٧٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٤/١٠)

قاعـــدة رقم (٢٤١)

المبـــدا :

القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بتنظيمها — اختصاص المجلس الأعلى للجامعات بتقرير معادلة مؤهل علمى معين لدرجة دكتور من احدى الجامعات المصرية — اختصاصه بالتبع بتقرير معادلة مؤهلات أدنى كمعادلة دبلوم الهندسة التطبيقية العليا لبكالوريوس الهندسة .

ملخص الفتـــوى :

ان المـادة ٤٣ من القانون ٣٤٥ لسـنة ١٩٥٦ بتنظيم الجامعات المصرية اشترطت فيمن يعين مدرسا « أن يكون حاصلا على درجة دكتور من احدى الجامعات المصرية ، أو على درجة تمنحها فى المـادة التى تخصص فيها ، أو أن يكون حاصلا من جامعة أجنبية او هيئة علمية أو معهد علمى معترف بها على درجة يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص معادلة لذلك ، مع مراعاة احكام القوانين واللوائح المعمول بها » . ومؤدى ذلك ان المجلس الأعلى للجامعات هو المختص بتقرير معادلة مؤهل علمى معين لدرجة دكتور من احدى الجامعات المصرية وبذلك يكون هو المختص أيضا — من باب أولى — بتقرير معادلة دبلوم الهندسة التطبيقية العليـا أو اية شهادة دراسـية أخرى لبكالوريوس الهندسة لأنها مؤهلات أدنى من درجة الدكتوراه التى تختص بتقرير معادلتها .

(فتوى ١٧٢ فى ١٩٥٨/٤/٦)

قاعـــــدة رقم (٢٤٢)

المبـــــدأ :

قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ استثنى فـى المـــادة ١٥ منه الوظائف العليا من قيد النسبة المحدده للتعيين فى غير أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول الوظائف سواء كان التعيين من داخل الوحدة أو من خارجها ــ القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات منح فى المـــادة ١٥٧ منه الجامعات بما فيهـــا المجلس الأعلى للجامعات سلطة التعيين فى مختلف وظائف الكادر العام الخالية فيها وكذا النقل الى هذه الوظائف استثناء من الاحكام المقررة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة طالما كان المعين أو المنقول مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفــة المراد تعيينه فيها أو نقله اليها .

ملخص الفتـــــوى :

استثنى المشرع فى المـــادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م الوظائف العليا من قيد النسبة المحددة للتعيين فى غير أدنى وظائف المجموعات النوعية الواردة فى جدول الوظائف ، دون أن يكون هناك فرق فى هـــذا بين التعيين من داخل الوحدة أو من خارجها ، ومن ثم لا يجدى القول بأن السيد المذكور لم يكن يشغل درجة مدير عام بالهيكل التنظيمى للمجلس الاعلى للجامعات لما فى هذا القول من اضافة قيد جديد لحكم المـــادة ١٥ سالفة البيان . كما استثنى المشرع فى المـــادة ٣٦ من القانون المشار اليه ــ من القاعدة العامة للترقية بأن يكون من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعيـــة التى تنتمى اليها طائفة الوظائف العليـــــا من هذا المفهوم لكونها لا تشتمل على مجموعات نوعية ، فقضى بأن تكون الترقية اليها بالاختيار ، ويستهدى فى ذلك بما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتيـــاز ، وهو ما تم لترشيح السيد المذكور على ما سلفت بيانه .

ومن حيث آنه مما يؤيد ذلك ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، قد منح — فى المــادة ١٥٧ منه — الجامعات (بما فيها المجلس الأعلى للجامعات) سلطة التعيين فى مختلف وظائف الكادر العام الخالية فيها ، وكذا النقل الى هذه الوظائف استثناء من الاحكام المقررة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة ، طالما كان المعين او المنقول مستوفيا لاشتراطات شــغل الوظيفة المراد تعيينه فيها أو نقله اليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الــى جواز تعيين الدكتور . . . . . . المعروضة حالته بوظيفة رئيس قطــاع بأمانة المجلس الاعلى للجامعات .

(ملف ٨٦/٣/٨٠٦ جلسة ١٩٨٣/٥/١٨)

الفــــرع الثـــانى
مــدير الجامعــة

قاعـــــدة رقم (٢٤٣)

المبــــدأ :

رئاسة القسم حق لاقدم استاذ ذى كرسى به ـ اذا وجد عائق يعوق قيـام الاقدم بمهام رئاسة القسم تولى الرياسة من يليه فى الاقدمية ـ مفهوم العائق فى هذا المجال ـ هو كل ما من شأنه المساس بامكانية مباشرة أعباء رئاسة القسم أو بالصلاحية الواجب توافرها فيمن يتولى هذا المنصب ـ ترخص مدير الجامعة بعد اخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق تحت رقابة القضاء الادارى .

ملخص الحـــكم :

يبين من استعراض أحكام المواد ٣٩ ، ٤١ ، ٤٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلة بالقانونين رقم ١٥٩ لســنة ١٩٦٣ ورقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ وكذا القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت التى تضمنتها القوانين المشار اليها ، والمواد ١٥ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ من القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات والقرارات المعدلة لها ، أن القانون قد ناط برؤساء الاقســام بالكليات اختصاصات علمية وادارية ومالية بارزة لها أثرها فى تحقيق رسالة الجامعة وتمكينها من القيام بواجباتها ، وخولها فى هذا الشأن ســلطات رئاسية فى دائرة القسم ومنحهم مزايا مادية تتمثل فى بدل رياسة القسم البالغ قدره ١٢٠ جنيها سنويا مقابل معاونتهم عمداء الكليات فى ادارة شــئون الكلية العلمية والادارية والمالية بالاضافة الى قيامهم بواجباتهم فى أقسامهم العلمية كأساتذة ذوى كراسى وقد جعل القانون رئاسة القسم حقا لاقدم أستاذ ذى كرسى به ، ولا يجوز تخطيه الى من يليه الا اذا قام به من الاسباب ما يعوقه عن القيام بأعباء رئاسة القسم وفى هذا تنص المــادة ٤٢ من القانون

المشار اليه معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أنه « لكل قسم من اقسام الكلية كيانه الذاتى من الناحية العلمية والادارية والمالية ويرأسه أقدم أستاذ ذى كرسى ، واذا كان هناك من الاسباب ما يعوق قيام الاقدم بمهام رياسة القسم تولى الرياسة من يليه فى الاقدمية . » والعائق فى مفهوم هذه المادة وقد ورد عاما مطلقا من أى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه المساس بامكانية مباشرة أعباء رئاسة القسم أو بالصلاحية الواجب توافرها فيمن يقوم بتبعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات الصالح العام . ويترخص مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق ، ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب ، بانتقاص حق أقدم الاساتذة ذوى الكراسى فى تولى رئاسة القسم أو الاستمرار فيه ، وذلك بتخطيه فى شغل هذا المنصب أو بتنحيته عنه ، لرقابة القضاء الادارى ، باعتباره قرارا اداريا منطويا على تخط فى التعيين أو توقيع جزاء تأديبى حسب الاحوال .

(طعن ٩٢٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٦)

قاعدة رقم (٢٤٤)

المبدا :

المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات — سلطة مدير الجامعة فى تنحية أقدم الاساتذة من رئاسة القسم — صدور قرار بتنحية أقدم الاساتذة ذوى الكراسى من رئاسة القسم — الحكم بالغاء القرار — اصدار قرار آخر منبت الصلة بالقرار الاول — استناد القرار الثانى الى سبب استجد بعد تنفيذ حكم الغاء القرار الاول — استناده الى شكوى جماعية من اعضاء هيئة التدريس — لا مخالفة فيه القانون — بيان ذلك .

ملخص الحكم :

أن الثابت من الاوراق أن جامعة القاهرة وكلية الطب بالجامعة المذكورة قد قامتا بتنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى من المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٢٨ لسنة ١٤ القضائية فقد اصدر عميد كلية الطب فى ١٢ من مارس سنة ١٩٧٢ قراره رقم ١١٧ باسناد رئاسة قسم الاشعة بالكلية

الى المدعى وقد أشير فى ديباجة هذا القرار الى كتاب مدير الجامعة رقم ٦ بتاريخ ٩ من مارس سنة ١٩٧٢ فى شأن تنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى من المحكمة الادارية العليا فى ٢٦ من فبراير سنة ١٩٧٢ والذى قضى بالغاء قرار مدير الجامعة رقم ١٤١ فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الاشعة .

ومن حيث أن قرار تنحية المدعى عن رئاسة القسم المطعون فيه بالدعوى الماثلة (قرار مدير الجامعة رقم ٢٢ الصادر فى ٢١ من مارس سنة ١٩٧٢) هو قرار منبت الصلة بقرار تنحيته الاول رقم ١٤١ الصادر فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ والذى قضى بالغائه ، ذلك أن قرار تنحية المدعى المطعون فيه بالدعوى الماثلة صدر استنادا الى سبب استجد بعد تنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى فى الدعوى الاولى فقد جاء فى ديباجة القرار انه صدر بعد الاطلاع على الكتاب الموجه الى مدير الجامعة من الدكتور عميد كلية الطب رقم ٢٩٢ (سرى) فى ١٥ من مارس سنة ١٩٧٢ . والذى جاء به انه على أثر اقامة الدكتور ... رئيسا لقسم الاشعة تلقى شكوى جماعية من أعضاء هيئة التدريس بالقسم يبدون فيها عدم استطاعتهم التعاون معه ويذكرون بالحالة التى كان عليها القسم عندما كان رئيسا له قبل تنحيته كما أنه تلقى من كل من رئيسى القسمين اللذين لهما التعامل المباشر مع قسم الاشعة (وهما القلب والصدر وجراحتهما وقسم جراحة الاعصاب) شكوى تفيد نفس المعنى ، وقد أشار الدكتور العميد كذلك فى كتابه انه بصفته أستاذا بالكلية وعميدا لها فقد لمس التطور الكبير الذى طرأ على قسم الاشعة منذ أن تولى رئاسته الدكتور . . . . . فقد أعطاه الدفعات التقدمية يشيد به جميع الزملاء وقد انتهى الدكتور العميد فى كتابه الى طلب اعادة النظر فى الموضوع حتى تعود الأمور الى نصابها وتستقر الاحوال بالقسم والكلية وبعد الاطلاع على المذكرات المقدمة من كل من أعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة ومن الدكتور .... استاذ ورئيس قسم جراحة الأعصاب والدكتور .... استاذ ورئيس قسم الصدر والقلب وجراحتهما وبعد الاطلاع على المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات التى تخول

مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية ــ حق تنحية أقــدم أستاذ ذى كرسى عن رئاسة القسم اذا كان هناك من الاسباب ما يعوق قيام الاقدم بمهـــام رئاسة القســم .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم لا يكون صحيحا ما ذهب اليــه الحكم المطعون فيه من ان القرار المطعون فيه بالدعوى الماثلة لا يستقل عن سابقه بأسباب أو ظروف أو ملابسات تجعله يختلف فى الحكم القانونى عن سابقه ، كما أنه ليس صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من استناد الجهة الادارية الى أن حكم المــادة ٤١ من قانون تنظيم الجامعات رقــم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لا يسعفها لان هذا القانون وما يخوله من رخص كــان ساريا وقت نظر الدعوى الاولى أمام المحكمة الادارية العليا ولم تجد فيــه المحكمة ما يبرر اصدار قرار التنحية الاول المماثل للقرار المطعون فيه ذلك أن هذه المحكمة ذكرت صراحة فى حكمها سالف الذكر وهى بصدد بيان مــدى الرخصة التى تخولها المــادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أن العائق فى مفهوم هذه المــادة وقد ورد عاما مطلقا من أى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه المساس بامكانية مباشرة أعباء رئاسة القسم أو الصلاحية الواجب توافرها فيمن يقوم بتبعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات الصالح العام ، ويترخص مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب لرقابة القضاء الادارى ويكون القرار الصادر فى هذا الشأن صحيحا مبرءا من العيــوب اذا التزم أحكام القانون واجراءاته وتغيا الصالح العام دون ثمة انحــراف والا كان معيبا حقيقا بالالغاء ، أما الغاء هذه المحكمة لقرار تنحية المدعــى الاول فقد قام على أن هذا القرار صدر بمناسبة الاتهام فقد وجهه اليه بعض أطبــاء امتياز التدريب دفعة ســنة ١٩٦٥ بانه متحهم فى دورة التدريب بقســم الاشــعة درجات غير عادلة على أسس غير ســليمة مستهدفا مصلحــة كريمته وبعض أطبــاء مقيمين وقد اســتند القرار فى ديباجته الى التحقيق الذى أجرى فى هذا الشأن وتنحية المدعى عن رئاسة القســم لهذا السبب يحمل فى طياته ادانته فى الاتهام المنسوب اليه ودمغه بعــدم النزاهة فى التزام مقتضيات العدالة فى تقدير درجات أطباء امتياز التدريــب

بدافع من الهوى والغرض وهو الامر الذى يزرى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس ويمس نزاهته وجزاء مثل هذا الاتهام اذا ما قدم الدليل عليه — هو العزل تطبيقا لحكم الفقرة الاخيرة من المادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر ، ولما كان الامر كذلك فان القرار المطعون فيه يكون قد انطوى فى الواقع من الامر على جزاء تأديبى مقنع أنزل بالمدعى دون اتباع اجراءات تأديب أعضاء هيئة التدريس المقررة قانونا فى المواد ٧٦ وما تلاها من القانون المشار اليه هذا فضلا عن أن هذا القرار قد صدر دون اتباع الاجراءات التى تقضى بها المادة ٤١ من القانون سالف الذكر من أخذ رأى عميد الكلية وبهذه المثابة يصبح القرار مخالفا للقانون خليقا بالالغاء وذلك دون ثمة اخلال بسلطة الجهة الادارية فى اتخاذ الاجراءات القانونية التى تراها مناسبة حياله ومن ثم فانه لا يكون صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان قرار التنحية المطعون فيه بالدعوى الماثلة صدر فى ظروف مماثلة للظروف التى صدر فيها قرار التنحية الاول .

أما ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان الجامعة قد جنحت الى الصورية فى تنفيذ حكم المحكمة الادارية العليا بالغاء قرار تنحية المدعى الاول بمقولة أن السبب الذى استندت اليه فى اصدار قرار التنحية الجديد هو مصطنع فقول لا يمكن قبوله اذ لا يستقيم فى العقل أو المنطق أن يوصم عميد كلية الطب ورئيسا قسمين من أكبر الاقسام بها وجميع أعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة من أساتذة وأساتذة مساعدين ومدرسين ومعيدين دون أى سند من الاوراق بانهم سخروا لتقديم شكاوى ضد المدعى لمجرد اصطناع سبب جديد يكون تكئة — على حد تعبير الحكم المطعون فيه — تستند اليه الجامعة فى اصدار قرارها الجديد بتنحية المدعى أما ما ذهب اليه المدعى من أن مدير الجامعة قد أصدر قراره بتنحيته عن رئاسة القسم دون تحقيق للشكاوى التى قدمت ضده فمردود عليه بأن الكلية والجامعة لم يكونا بصدد توجيه اتهام أو وقائع معينة ضد المدعى وانما كان مقدموا الشكاوى بصدد بيان استحالة التعاون بينهم وبين المدعى اذا استمر رئيسا للقسم ويجرون مقارنة بين حالة القسم وقت أن كان رئيسا له وحالته بعد تنحيته عن رئاسته

ولم يذهب المدعى الى أن مقدمى الشكاوى كانوا مدفوعين بأى دوافع شخصية أما ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن المدعى لم يكن قد زاول بعد واجبات وظيفته حتى يظهر ان كان هناك تعاون بينه وبين مقدمى الشكاوى أم لا أو يمكن الحكم على صلاحيته فمردود عليه بأن مقدمى الشكاوى كانوا يتكلمون كما هو واضح من شكاويهم من واقع تجربتهم خلال مدة رئاسة المدعى السابقة .

ومن حيث انه يبين من الرجوع الى شكوى أعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة انه جاء بها أن الدكتور سبق أن تولى رئاسة القسم فترة غير قصيرة فى الماضى ويؤسفنا أن نقول انها لم تكن موفقة على الاطلاق اذ كثيرا ما تعقدت الامور وكثرت الشكاوى وثارت الشبهات وعلا اللغط حول ما كان يتخذ خلال تلك الفترة من اجراءات مما أدى الى كثير من الاضطراب والمشاحنات فى داخل القسم وفى علاقاته بالاقسام الاخرى واضطراب معه سير العمل العلاجى والعلمى وكذا شئون الامتحانات هذا عدا ما تعرضت له سمعة القسم فى تلك الآونة كما نود أن نبين لسيادتكم انه منذ تنحية سيادته عن رئاسة القسم استقامت شئونه ونما انتاجه العلمى والعملى وساده جو مرغوب فيه من التآخى والوئام والتعاون المنتج فى شتى المجالات فى داخل القسم وفى علاقاته بالاقسام الاخرى مما أعاد للقسم سمعته الطيبة ورد اعتباره ويؤسفنا أشد الاسف أن تنتكس الامور مرة اخرى وتعود الى سابق ما كانت عليه من اضطراب » وقد جاء فى شكوى الدكتور . . . . . استاذ ورئيس قسم جراحة الاعصاب « نما الى علمنا أن الدكتور . . . . قد عاد الى رئاسة قسم الاشعة ويؤسفنا أن هذا الخبر قد أعاد الى أذهاننا صورة لاسوأ فترات علاقة قسم جراحة الاعصاب بقسم الاشعة حيث لم نستطع التعاون بتاتا مع سيادته رغم حاجتنا الشديدة لمثل هذا التعاون ورغم محاولاتنا المستمرة لتنظيم سير العمل فى وحدة الاشعة بقسم جراحة الاعصاب مما استدعى فى النهاية قطع كل علاقة بين القسمين . . . . وعلى طرف النقيض نذكر بكل خير الفترة التى تولى رئاسة القسم فيها الدكتور . . . . فقد بادر فأمدنا بكل ما يلزمنا من معدات ومساعدى اشعة واطباء لحسن سير العمل ولم يقتصر الامر على ذلك بل تعداه الى ارتفاع ملموس فى المستوى العلمى لقسم الاشعة . . . . » وقد ردد ذات

المعانى الدكتور .... أستاذ ورئيس قسم الصدر والقلب وجراحتهما أما عميد الكليـــة فقد أشار فى كتابه الى مدير الجامعة بعد أن استعرض ما جاء فى الشكاوى المقدمة اليه « أنه بصفته أستاذا بالكلية وعميدا لهـــا فقد لمس التطور الكبير الذى طرأ على قسم الاشعة منـــذ أن تولى رئاسته الدكتور .... فقد أعطاه من الدفعات التقدمية — ما يشيد بـــه جميع الزملاء وقد انتهى السيد العميد فى كتابه الى طلب اعادة النظر فـــى الموضوع حتى تعود الامور الى نصابها وتستقر الاحوال بالقسم والكلية ».

ومن حيث انه سبق لهذه المحكمة ان ذكرت فى حكمها الذى أصدرتـــه فى الطعن الذى أقامه المدعى فى الحكم الصادر فى الدعوى التى أقامهـــا طعنا على قرار تنحيته الاول ، وهى بصدد بيان مدى الرخصة التى تخولها المـــادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لمدير الجامعة فى تنحيـــة أقدم الاساتذة ذوى الكراسى عن رئاسة القسم - ان العائق فى مفهـــوم هذه المـــادة وقد ورد عاما مطلقا من أى قيد ينسحب الى كل ما من شأنـــه المساس بامكانية مباشرة أعباء رئاسة القســـم أو بالصـــلاحية الواجـــب توافرها فيمن يقوم بتبعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات الصالح العام ويترخص مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية فى تقـــدير هذا العائق ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب لرقابة القضاء الادارى ويكون القرار الصادر فى هذا الشأن صحيحا مبرءا من العيـــوب اذا التزم أحكام القانون واجراءاته وتغيا الصالح العام دون ثمة انحراف .

ومن حيث انه بتطبيق المبدأ الذى سبق أن قررته المحكمة على واقعات هذه المنازعة يبين أن مدير الجامعة قد واجه فى نطاق السلطة التقديرية المخولة له مستهدفا الصالح العام دون ثمة انحراف — الموقف البالـــغ الخطورة الذى وضعه امامه اعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة بكلية الطب ورئيسا القسمين اللذين يتعاونان مع هذا القسم وعميد الكلية ، من أنه سيستحيـــل التعاون بينهم وبين المدعى وأن الامور ستنتكس — على حد تعبيرهم — بالقسم وبالكلية اذا استمر المدعى فى رئاسة القسم وأن ذلك سيؤثر على حسن سير وانتظام العمل بالمرفق الذى ساد بعد تنحيته عن رئاسته ،

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الاشعة تد صدر صحيحا مبرأ من العيوب وبالتالى يكون طلب التعويض عنه غير قائم على سند من القانون ويكون الحكم المطعون فيه وقد ذهب هذا المذهب قد خالف القانون وأخطأ فى تأويله وتطبيقه ويتعين والحالة هذه — القضاء بالغائه وبرفض الدعوى مع الزام المدعى بالمصروفات.

(طعن ٩٤٧ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩)

الفـــرع الثـــالث
مجلس الجامعـــة

قاعـــدة رقم (٢٤٥)

المبـــدأ :

جعل القانون ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ فى مادته الثالثة عشرة الاصل فى قرارات مجلس الجامعة أن تكون نافذة من تلقاء ذاتها اما ما يحتاج فيها الى تصديق وزير المعارف أو مجلس الوزراء حسب الاحوال فهو استثناء لا يندرج فيه من القرارات الا ما نص عليها المشرع صراحة فى القانون .

ملخص الفتـــوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسات متعددة آخرها جلسة ٣ من فبراير سنة ١٩٥٢ سلطات مجلس الجامعة وتبين من استعراض نصوص القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ ان جامعة فؤاد الاول منشاة عامة لها الشـــخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية الدولة (المـــادة ٣) وتدير أموالهـــا بنفسها (المـــادة ٤) .

ونصت المـــادة السابعة من هذا القانون على أن :

وزير المعارف العمومية هو الرئيس الاعلى للجامعة بحكم منصبه ويتولى ادارة الجامعة تحت اشرافه .

١ — مدير الجامعة .

٢ — مجلس الجامعة .

مدير الجامعة وله الرياسة .

ويؤلف مجلس الجامعة — طبقا للمادة العاشرة — من .

وكيل الجامعة .

عمداء الكليات .

مديرى المعاهد المستقلة .

عضو من كل كلية ينتخبه مجلسها من بين أساتذتها ذوى الكراسى .

أحد وكلاء وزارة المعارف العمومية يختاره وزيرها .

أربعة أعضـــاء يعينون بمرسوم بناء على طلب وزير المعارف العمومية من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى .

وقد بينت المـــادة الحادية عشرة اختصاصات مجلس الجامعة فى خمسة عشر بندا ومنها ما ورد فى البند ٥ ونصـــه .

تعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعة .

ثم نصت المـــادة الثالثة عشرة على ما يأتى :

تكون قرارات مجلس الجامعة نافذة من تلقاء نفسها ما عدا القرارات الخاصـــة بوقف الدراسة بالكليات أو بالمعاهد فانها لا تنفذ الا بعد تصديـــق وزير المعارف العمومية . أما القرارات التى تتعلق بالامتلاك والنزول عن الملك والمبادلة بالعوض وقبول الهبات والوصايا والاعلانات وغلة الوقف فلا تنفذ الا بعد تصديق وزير المعارف العمومية او مجلس الوزراء على حســـــب الاحوال .

ونصت المـــادة المتممة للعشرين على أن .

يعين وزير المعارف العمومية الاساتذة وسائر اعضاء هيئة التدريس فى الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ راى مجلس الكليـــة المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص .

ويستبين من هذه النصوص أن القانون قد اختص مجلس الجامعـــــة بمسائل ينظرها ويصدر فيها ما ينتهى اليه من قرارات . وقسم هـــذه القرارات الى قســـمين .

الاول — قرارات تكون نافذة من تلقاء ذاتها .

ثانيا — قرارات يلزم لنفاذها تصديق وزير المعارف العمومية او مجلس الوزراء حسب الاحوال .

وقد جعل القانون الاصل فى القرارات أن تكون من النوع الاول اى تنفذ من تلقاء ذاتها أما النوع الثانى أى ما يحتاج لنفاذه الى تصديق فهـو استثناء لا يندرج فيه من القرارات الا ما نص عليه صراحة فى القانون .

والبند ٥ من المـادة ١١ من القانون نص على اختصاص مجلس الجامعة بمسائل متعلقة بأعضاء هيئة التدريس وهى .

١ — التعيين .

٢ — الترقيـة .

٣ — التأديب .

٤ — النقل من الجامعة .

وهذه المسائل الاربعة تدخل كلها فى النوع الاول من القرارات فيكون قرار المجلس فيها نافذا من تلقاء ذاته طبقا للشطر الاول من المـادة ١٣ عدا التعيين الذى نص صراحة فى المـادة ٢٠ على أن يصدر به قـرار من الوزيـر.

وانه وان كان لفظ التعيين يطلق اصطلاحا على أمرين :

(ا) التعيين ابتداء .

(ب) التعيين عن طريق الترقية .

الا أنه لا مجال للشك فى أن القانون قصد بلفظ التعيين أحد هذين المعنيين فقط وهو التعيين ابتداء اذ انه ذكر الترقية بجانب التعيين مما يقطع فى أن التعيين المقصود بالنص غير الترقية .

ومن ثم تكون قرارات مجلس الجامعة فى ترقية أعضاء هيئة التدريس وتأديبهم ونقلهم نافذة من تلقـاء ذاتها ولا تحتاج الى تصديق من وزيـر المعارف العمومية .

أما التعيين ابتداء فى أية وظيفة من وظائف هيئة التدريس من مدرس ب الى أستاذ فانه يجب أن يصدر به قرار من الوزير طبقا للمادة ٢٠ من القانون .

ولمـا كانت الجامعة هيئـة مستقلة اعترف لهـا المشرع بالشخصية الاعتبارية المستقلة فان سلطة وزير المعارف العمومية بالنسبة اليها هى سلطة اشرافية يمارسها باعتباره ممثلا للسلطة المركزية . وهذه السلطة يقتصر مداها على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاوضاع التـى قررها ولا تمتد الى بحث قرار التعيين من الوجهـة الموضوعية لتقدير ملائمته أو عدم ملائمته اذ أن مجلس الجامعة بحكم تشكيله على الوجه السابق وبحكـم استقلال الجامعة هو المختص وحده بالفصل فى النواحى الفنية من الموضوع كمعادلة المؤهلات وتقدير كفايات أعضاء هيئة التدريس وقيمة اعمالهـم وبحوثهم وما الى ذلك من الشروط التى نص عليها القانون رقم ٢١ لسـنة ١٩٣٣ بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس .

على أنه قد يكون لوزير المعارف أن يشرف على التحقق من توافر الشروط العامة للتوظف كحسن السير والسلوك فى المرشح للتعيين وقراره فى هـذا الشأن خاضع لرقابة القضاء فى شأن عدم اساءة استعمال السلطة .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن قرارات مجلس الجامعة فى ترقيـة أعضاء هيئة التدريس وتأديبهم ونقلهم من الجامعة تكون نافذة من تلقاء ذاتها — ولا يتوقف نفاذها على تصديق وزير المعارف العمومية ..

أما قرارات التعيين ابتداء فى أية وظيفة من وظائف هيئة التدريس فانها لا تنفذ الا بقرار من وزر المعارف العمومية الذى تقتصر سلطته على الاشراف على تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاوضاع التى قررها دون التدخل فى بحث القرار موضوعيا من ناحيته الفنية الا فيما يتعلق بتوافر شروط التوظف العـامة — كشرط حسن السير والسلوك — فانه له الاشراف على تقديره فى حدود عدم اساءة استعمال السلطة .

(فتوى ٩٩ فى ١٩٥٢/٢/١٣)

قاعـــدة رقم (٢٤٦)

المبـــدأ :

تسوية حالة اعضاء هيئة التدريس من اختصاص مجلس الجامعـة لا مديرها — القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ .

ملخص الحـــكم :

ان السلطة المخولة لمدير الجامعة فى اجراء التصرفات القانونيـة والادارية لا ترقى الى تسوية حالة أعضاء هيئة التدريس الذين يخضعون لمجلس الجامعة الذى له دون سواه ، طبقا لاحكام القانون رقم ٣٤٥ لسـنة ١٩٥٦ ، سلطة التعيين والترقية بالنسبة لهم ، ولا شك فى أن تسويـة حالة أعضاء هيئة التدريس تندرج فى نطاق هذه السلطة ، وبهذه المثابـة تكون موافقة السيد مدير الجامعة على تقرير لجنة التظلمات السالفة الذكـر لا يعدو أن يكون من قبيل تهيئة الموضوع تمهيدا لعرضه على مجلس الجامعة ليقرر ما يراه فى شأن الرأى الذى أبدته اللجنة المذكورة بتنفيذ حكم المحكمـة الادارية .

(طعن ١٤٥ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١/١٦)

قاعـــدة رقم (٢٤٧)

المبـــدأ :

اختصاص مجلس جامعـة الاسكندرية بالتحقق من القيمة العلميـة للدرجات الاجنبية الحاصل عليها المرشـح للترقية او التعيين .

ملخص الحـــكم :

ان القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بانشاء وتنظيم جامعة فاروق الاول (الاسكندرية) قد نص فى مادته التاسعة على اختصاصات مجلس الجامعة ، ومن بينها ما نص عليه فى الفقرة الخامسة وهو « تعيين الاساتذة

وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعة » . وليس من شك فى أن أول واجبات المجلس ، وهو بصدد تعيين أو ترقيـــه أعضاء هيئة التدريس ، أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشـــيح للترقية أو للتعيين ، وسبيل ذلك هو التحقق من القيمة العملية للدرجـــات الاجبية التى حصلوا عليها ، وما اذا كانت معادلة للدرجات المصرية أم لا . ولا جدال أيضا فى أن لدى المجلس من وسائله ومن خبرة رجاله ومركزهم العلمى ما يؤهله للاضطلاع بهذه المهمة على خير وجه . فاذا أنتهى المجلس بعد الفحص والدراسة الى رأى معين فى القيمة العلمية للدرجة الحاصـــل عليها المرشح للتعيين أو للترقية فيه ، فلا يمكن النعى على قراره بانـــه صدر من غير مختص باصداره .

(طعن ١٦٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/١٦)

قاعـــــدة رقم (٢٤٨)

المبـــــدا :

ترقية — القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٤٢ الصادر بانشاء جامعة الاسكندرية وتنظيمها — اختصاص مجلس الجامعة بتعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم — تثبته من الشروط اللازمة لذلك — عدم تقيده فى ذلك بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — اساسه .

ملخص الحـــــكم :

القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بانشاء وتنظيم جامعة فاروق الاول (الاسكندرية) قد نص فى مادته التاسعة على اختصاصات مجلس الجامعة ومن بينها ما نص عليه فى الفقرة الخامسة وهو « تعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعـــــة وليس من شك فى أن أول واجبات المجلس وهو بصدد الاضطلاع بهذا الاختصاص أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو التعيـــين فى مختلف وظائف التدريس ، وهو غير مقيد فى ذلك بالاحكام الواردة فـــى

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بالنسبة للترقيات والتعيينات الخاصة بأعضاء هيئات التدريس بكلياتها ، ذلك أن المادة ١٣١ فى القانون المذكور نصت صراحة على أنه « لا تسرى أحكام هذا القانون على .. (٤) طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين » .

(طعن ٧٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٣/٢٦)

قاعدة رقم (٢٤٩)

المبدأ :

قرار ادارى — قرار مجلس الجامعة فى شأن الآثار المالية المترتبة على القرار الادارى الصادر بايفاد استاذ لحضور مؤتمر دولى — اعتباره من قبيل القرارات التنفيذية التى لا ترتفع الى مرتبة القرارات الادارية — اساس ذلك وأثره — جواز سحب التسويات المالية الخاطئة فى أى وقت دون التقيد بميعاد .

ملخص الحكم :

ان ما أصدره مجلس الجامعة فى شأن الآثار المالية المترتبة على القرار الادارى الصادر بايفاد المدعى لحضور مؤتمر المحاسبين هو من قبيل القرارات التنفيذية التى لا ترتفع بحال الى مرتبة القرارات الادارية التى تفصح عنها الجهة الادارية بقصد انشاء مراكز قانونية جديدة لمن صدرت فى شأنهم وهو فى واقع الامر لا يعدو أن يكون مجرد تكليف بالقيام بعمل ينجم عنه تسوية مالية مترتبة على تنفيذ قرار التكليف الذى أوفد المدعى بموجبه الى المؤتمر ومن المعلوم ان التسويات المالية التى تقع خاطئة لا تكون بمنأى عن السحب أو الالغاء فى أى وقت ودون التقيد بميعاد معين متى تبين للسلطات الادارية وجه خطأ فيها ، وبهذه المثابة فان افصاح مجلس الجامعة عن استحقاق المدعى أجر السفر المستند الى تكليفه به،وهو فى الحالة المعروضة طبقا لما سبق بيانه مردود باعتباره دفعا لغير

المستحق ، لا يصلح على هذا النحو أن يكون محلا لقرار اداري ، وغاية الامر فان ما اسفر عنه قرار مجلس الجامعة المشار اليه يتحدد نطاقه وحجيته في قبول عذر المدعي في التخلف عن حضور المؤتمر وبراءة ساحته من المؤاخذة عن سلوكه في عدم الوفاء بالواجب الذي كلف به وهو بعينه الامر الذي كان دون غيره في المقام الاول بالنسبة للمدعي حين قدم طلبه بمجرد عودته مباشرة في ١٩٥٦/٨/١٣ حيث ورد قاصرا على شرح ظروفه وبواعث تخلفه ولم يضمنه اية اشارة فيما يتعلق بالمطالبة بمصاريف السفر .

(طعن ١١١٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١/٢٦)

قاعـــدة رقم (٣٥٠)

المبـــدأ :

قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ناط بمجلس الجامعة اختصاص وضع خطط الدراسة والنظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث وتوزيع الدروس والمحاضرات للكليات كما ناط بمجلس الكلية اختصاص وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الاقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على اعضاء هيئة التدريس — يتعين على مجلس الكلية عند مباشرته هذا الاختصاص أن يلتزم بالقواعد التنظيمية العامة التي يضعها مجلس الجامعة في هذا الشأن ولا كان لمجلس الجامعة الغاء ما يصدره مجلس الكلية من قرارات بالمخالفة لتلك القواعد وفقا للسلطة التخوله له بمقتضى المادة ٣٠ من القانون وفي هذه الحالة يزول مالها من أثر ولا يترتب عليها اى حق — مثال : لا يجوز لمجلس الكلية زيادة ساعات الدروس لاعضاء هيئة التدريس عن ٦ ساعات يوميا بالمخالفة للقواعد الصادرة عن مجلس الجامعة في هذا الشأن — عدم احقية أعضاء هيئة التدريس بالكلية في تقاضي اجر عن الساعات الزائدة عن هذا النصاب .

ملخص الحكـــم :

من حيث ان قانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نص في المادة ٢٤ على أن يختص مجلس الجامعة بالنظر في الامور

الآتية : (١) وضع خطط الدراسة (٢) وضع النظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث والاشغال العلمية وتوزيع الدروس والمحـاضرات بالكليـات .. « وينص فى المـادة ٢٩ على أن « يصدر قرار من رئيس الجمهورية باللائحة التنفيذية لهذا القانون بناء على عرض وزير التعليم العالى وبعد أخذ رأى مجالس الجامعات وموافقة المجلس الاعلى للجامعات بتنظيم الامور الآتية : (١) اختصاصات مديرى الجامعات ووكلائها وأمنائها وعمداء الكليات ووكلائهم وعمداء المعاهد التابعة للجامعات ورؤساء الاقسام بها ومجالسها ولجانها ونظام العمل بها وذلك فى الحدود المبينة فى هذا القانون (٢) ...... (٣) ..... (٤) .... (٥) ...... قواعـد الانتداب للتدريس وأعمـال الامتحانات والمكافآت الخاصة فيها (٦) قواعد تحديد المكافآت المالية والمنح لاعضاء هيئة التدريس وغيرهم .... (٧) ...... (٨) ... « ونص فى المـادة ٤٠ على أن يختص مجلس الكلية بالنظر فى الامور الآتية : (١) ...... (٢) .... وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الاقسـام المختلفة وتوزيـع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس ...... » ..

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص أن المشرع قد ناط بمجلس الجامعة اختصاص وضع خطط الدراسة والنظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث والاشغال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات ، وانه ولئن كانـت المـادة ٤٠ من القانون قد عهدت الى مجلس الكلية باختصاص وضـع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الاقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس الا انـه يجب على مجلس الكليـة فى مباشرته هذا الاختصاص أن يلتزم بالقواعد التنظيمية العامة التى يضعها مجلس الجامعة فى هذا الشأن والا كان لمجلس الجامعة الغاء ما يصدره مجلس الكلية من قرارات بالمخالفة لتلك القواعد وذلك وفقا للسلطة المخولة له بمقتضى المـادة ٣٠ من القانون ، وفى هذه الحالة يزول مالها من أثر ولا يترتب عليها أى حق .

ومن حيث انه تبين من الاوراق أن مجلس جامعة اسيوط أصدر قرارا فى ١٩٦٩/٩/٣٠ بالا تزيد عدد ساعات التدريس فى اليوم الواحد لعضـو

هيئة التدريس والمعيدين سواء المحاضرات أو الدروس النظرية أو العملية على ٦ ساعات ، مع مضاعفة هذا النصاب بالنسبة لاعضاء هيئة التدريس غير المنتدبين لأية جهة خارج الجامعة . وقد اجتمع مجلس قسم الهندسة الكهربائية بكلية الهندسة بجامعة اسيوط في ١٩٦٩/١٠/٧ ، ١٩٦٩/١٠/١١ وأعد جدولا مؤقتا للتدريس وفقا لقرار مجلس الجامعة متضمنا فجوات ذكر القسم انه لم يمكن تداركها . وقد أعاد وكيل الجدول طالبا اعادة اعداد الجدول وتوزيع أعمال التدريس ووضع المقترحات للندب من خارج الكلية والحلول الممكنة لحسن سير الدراسة تمهيدا لعرضها على مجلس الكلية ، وقد أعد الجدول على أساس أن ساعات التدريس ٧ ساعات يوميا ، ووافق مجلس الكلية على ذلك في ٢٠ ، ١٩٦٩/١٠/٢١ ، وقد ارسل مدير الجامعة كتابا تاريخه ١٩٦٩/١٢/١٨ الى عميد كلية الهندسة ضمنه مقترحاته للاستعانة بها على حل المشاكل التى تواجه القسم وضم مدير الجامعة كتابه راجيا من أعضاء هيئة التدريس بقسم الهندسة الكهربائية أن يقدروا حق الوطن عليهم وأن يستجيبوا لنداء الواجب والضمير ويقوموا بواجباتهم والمسئوليات الملقاه على عاتقهم فى الظروف الدقيقة التى تمر بها البلاد . وفى ١٩٦٩/١٢/٢٢ عرض على مجلس الجامعة نظام سير الدراسة بقسم الهندسة الكهربائية وقرر التمسك بقراره السابق بقواعد تنظيم الدراسة بالجامعة وأن يتولى مجلس كلية الهندسة اعادة النظر فى قراراته بشأن جداول الدراسة والانتدابات خارج الجامعة وذلك فى ضوء قرار مجلس الجامعة قرر مجلس الجامعة ألا تجاوز عدد ساعات التدريس لكل عضو عن ٦ ساعات يوميا اذا كانت لا تتضمن ساعات عملية ، فاذا تضمنت ساعات عملية جاز رفع الحد الادنى الى ٨ ساعات يوميا ، وفى ١٩٧٠/٥/٢٤ قرر مجلس الجامعة نظرا للظروف الاستثنائية التى واجهتها بعض الاقسام من حيث قلة أعضاء هيئة التدريس وصعوبة الحصول على الانتدابات اللازمة الا بخصم من الساعات الاضافية ساعات الانتداب الخارجية الا ما يزيد على ٦ ساعات فقط وعلى أن يعمل بذلك خلال العام الجامعى ١٩٧٠/٦٩ .

ومن حيث أنه بما تقدم ان مجلس جامعة أسيوط قد اصدر قرارات بتحديد عدد ساعات التدريس يوميا بكليات الجامعة المختلفة ، وهى من

المسائل التى ينعقد الاختصاص فيها لمجلس الجامعة وفقا لنص المـــادة ٢٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ باعتبارها من خطط الدراسه ونظام الدروس والمحاضرات . ومن ثم لا يكون لمجلس كلية الهندسة أن يضع نظمـــا تغاير هذه القرارات التنظيمية العامة . واذ كان مجلس الجامعة قد قــرر بجلسته المنعقدة فى ١٩٦٩/١٢/٢٢ لدى استعراضه نظام الدراسة بقســم الهندسة الكهربائية بكلية الهندسة التمسك بقراره وطلب من مجلس كليـــة الهندسة أعادة النظر فى قراره المخالف ، فان مجلس الجامعة يكون قد الغى قرار مجلس الكلية فى هذا الشأن ومن ثم لا يكون للمدعى الحق فى المطالبـــة بذية حقوق استنادا الى قرار مجلس الكلية المشار اليه ؛ ولا وجه لمـــا ذهب اليه المدعى من أن قرارات مجلس الجامعة المشار اليها قد صدرت بالمخالفة للائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقــم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ والتى تنص فى المــادة ٣٢٥ على أن يمنح أعضاء هيئـــة التدريس المعينون بالمكافآت عند قيامهم بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية فى جامعتهم اذا ذاد عدد ساعات الدروس أو المحاضرات أو التمارين العملية التى يقومون بهـــا اسبوعيا على عشرة بالنسبة للاساتذة المساعدين. ولا وجه لذلك لأن قرارات مجلس جامعة أسيوط لم تتضمن حرمان أعضـــاء هيئة التدريس من المكافآت عن ساعات العمل التى تزيد على هذا القدر . وانما حددت ساعات العمل بست ساعات يوميا ، ولما كان الاصل أن منـــح الاجر الاضافى أمر جوازى تقرره الجهة الادارية المختصة حسبما تراه محققا للمصلحة العامة . وقد رأى مجلس الجامعة فى قراره — على ما هو ثابـــت من الاوراق — مصلحة الكلية وأعضاء هيئـــة التدريس على السواء بعدم ارهاقهم ، ومن ثم فان مجاوزة عدد ساعات التدريس بالمخالفة لقرارات مجلس الجامعة ، لا تعتد به فى مجال حساب المكافآت ، والثابت من الاوراق ان المدعى قد منح مكافآة عن ساعات التدريس التى زادت على ١٠ ســـاعات أسبوعيا فى حدود ٦ ساعات يوميا دون اعتداد بما زاد على هذا القدر اليومى وبالتالى تكون الجامعة قد اعملت فى حقه صحيح حكم القانون ويكون دعواه غير قائمة على أساس سليم من القانون خليقة بالرفض .

ومن حيث أن الحـــكم المطعون فيه قد أخذ بهذا النظر فيكون قد أصاب

الحق ويكون الطعن غير قائم على أساس سليم من القانون ويتعين من ثـم الحكم برفضه .

(طعن ٧١٦ لسنة ٢٢ ق ـ جلسة ١٩٧٩/٥/١٣)

قاعـــــدة رقم (٢٥١)

المبـــدأ :

مجلس الجامعــة ـ سلطته فى تعيين أعضـاء هيئات التدريس ـ لا قيد عليها بالتزام أسلوب معين فى تقدير كفاية المرشح ـ ولا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحـــكم :

ان مجلس الجامعة بوصفه السلطة التى ناط بها القانون اجراء التعيين والتى تملك ـ بمالها من مكانة علمية أن تتصدى للموضوع برمته وتتخذ قرارا فيه ، وهى فى ترخصها فى تقدير النواحى العلمية والفنية المتصلـة بكفاية المرشحين والترجيح فيما بينهم ليست مقيدة بأسلوب معين يجب التزامه فى التقدير ، بل الامر متروك لوزنها دون معقب عليها من هذه المحكمـة ما دام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ومن ثم فلا وجه للنعـى على قرار مجلس الجامعة المطعون فيه طالما اكتملت الاجراءات المنصوص عليها فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ومنها أن تقارير اعضاء اللجنة المشكلة لفحص الانتاج العلمى كانت جميعها معروضة عليه واتخـذ قراره فى شأن التعيين بعد تمحيص وتدقيق وتقليب لوجوه النظر فى هذه التقارير على مدى جلستين وبعد مناقشة من راى مناقشته من اصحابهـا ولم يقم دليل من الاوراق على انه صدر فى ذلك عن هوى أو تحت تأثير شكوى قدمت اليه .

(طعن ١١٣٦ لسنة ١٣ ق ـ جلسة ١٩٧٠/١١/٨)

قاعـــــدة رقم (٢٥٢)

المبـــــدأ :

من واجبات مجلس الجامعة وهو بصدد تعيين اعضاء هيئة التدريس طبقا لاحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية او التعيين — يدخل ضمن هذه الشروط توفر شرط المدة الزمنية الواجب قضاؤها فى وظيفة مدرس للتعيين فى وظيفة استاذ مساعد — يترتب على ذلك انه ما كان يجوز لعميـد كلية العلوم أن يتصدى استقلالا لحفظ طلب مقدم للترشيح لوظيفة اسـتاذ مساعد بمقولة انه غير مستوف للشروط الزمنية اللازمة للتعيين — كان من المتعين على كلية العلوم والامر لا يتعلق ببحث شروط شكلية بل يتعلق بشرط من شروط التعيين أن تعرض الامر على مجلس الجامعة أو المجلس الاعلى للجامعـات .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ٥١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أنه « يشترط فيمن يعين استاذا مساعدا أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الاقل فى احدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة او فى معهد علمى من طبقتها » .

وحيث أن الحكمة التشريعية التى قام عليها شرط استلزام أن يكـون المرشح لوظيفة استاذ مساعد قد شغل وظيفة مدرس لمدة خمس سـنوات على الاقل فى احدى الكليات الجامعية أو فى معهد علمى من طبقتهـا انمـا تستند الى رغبة المشرع فى أن يتوافر فيمن يتولى منصب استاذ مساعـد خبرة مهنية خاصة ومران عملى فى ممارسة التدريس وبهذه المثابة فهـو شرط أساسى من شروط التعيين فى وظيفة استاذ مساعد .

وحيث أن قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد أنـاط

بمجلس الجامعة سلطة تعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترتيبهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعة ومن أول واجبات المجلس وهو بصدد التعيين أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو التعيين ويدخل ضمن هذه الشروط توفر شرط المدة الزمنية الواجب قضاؤها فى وظيفة مدرس للتعيين فى وظيفة استاذ مساعد .

وحيث أن الامر فيما يتعلق بتحديد هذه المدة لا يعدو أن تكون هـــذه المدة قد قضيت فى كلية جامعية والامر فى تقدير توفر المدة فى هذه الحالـــة من اختصاص مجلس الجامعة باعتباره سلطة التعيين ، وأما أن تكون هذه المدة قد قضيت فى معهد علمى من طبقة الجامعة والامر فى تحديد مـــدى التطابق بين الكلية الجامعية والمعهد العلمى مرده الى مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات اذا كان تقرير ذلك قد ينصرف أثره الى أكثر من كلية أو جامعة واحدة بحيث يتعين التنسيق بين الكليـــات الجامعية المختلفة من سلطة أعلى من سلطة مجلس الجامعة المختص وذلك أعمالا لنص المـــادة ٣٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ حيث نصت على أن من بـــين اختصاصات المجلس الاعلى للجامعات التنسيق بين الكليات والاقســـــام المتناظرة وبين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

وحيث انه يبين من الاطلاع على الاوراق أن كلية العلوم بجامعـــة عين شمس قامت بالاعلان عن شغل وظيفة استاذ مساعد بقسم الكيمياء الحيوية فى ١٩٦٦/١٢/٣٠ وقد تقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها كل من المدعى الدكتور ... المدرس بالكلية منذ ١٩٦٢/٧/٢٢ والدكتور . .. . . المطعون فى ترقيته والذى عين فى وظيفة مدرس بذات الكلية من ١٩٦١/٢/٢٨ ولمـــا كانت مدة المدعى تقل عن المدة اللازمة للتعيين فى الوظيفة المعلن عنها من وجهة نظر الجهة الادارية فقد حفظ عميد الكلية هذا الطلب اداريا وقامت الكلية بتحويل الطلب المقدم من الدكتور . . . . بصفته المتقدم الوحيـــــد لشغل الوظيفة المعلن عنها الى الجهة العلمية المختصة وسار هذا الطلب بعد ذلك فى مساره الطبيعى من عرض على مجلس القسم فمجلس الكلية ومجلس

الجامعة الى أن صدق وزير التعليم العالى على تعيين المطعون فى ترقيته فى ١٩/٢/١٩٦٧ وهو القرار المطعون فيه ٠

وحيث انه ما كان يجوز لعميد كلية العلوم أن يتصدى استقلالا لحفظ الطلب المقدم من المدعى لترشيحه لوظيفة استاذ مساعد بمقوله انه غير مستوف للشروط الزمنية اللازمة للتعيين ، وان المادة ١٣ من اجراءات قواعد الاعلان الصادرة من المجلس الاعلى للجامعات بتاريخ ٢٩/٤ و ٢/٥/١٩٥٩ قضت بانه على الكليات الا تحول للجان العلمية الا الطلبات التى استوفى أصحابها الشروط الشكلية الواردة فى قانون الجامعات ذلك أن الأمر فى النزاع الماثل لا يتعلق بشرط من الشروط الشكلية اللازمة للتعيين وانما يتعلق بناحية موضوعية تتعلق بمدى توافر شرط من شروط التعيين وهى مدة الخبرة الزمنية اللازمة للتعيين فى الوظيفة المعلن عنها ومدى التطابق بين الكلية الجامعية والمعهد العلمى الذى من طبقتها وهى أمور مردها الى مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات ، خاصة أنه واضح من الاطلاع على ملف خدمة المدعى وأوراق الدعوى أن المدعى كان معينا فى كلية العلوم بجامعة عين شمس منذ ٢٢/٧/١٩٦٢ نقلا من كلية المعلمين بالقاهرة وكان تحت نظر كلية العلوم عند تعيينه بها ملف خدمة المدعى بكلية المعلمين وانه معين بها منذ ١٩٥٣ ، كما عين فى وظيفة مدرس فى يونيو ١٩٥٩ أثر حصوله على درجة الدكتوراه ، كما وانه واضح من الاطلاع على أوراق الدعوى أن المدعى قدم طلب الى عميد كلية العلوم بجامعة عين شمس مؤرخا فى ٤/٤/١٩٦٣ أوضح فيه أنه عين فى وظيفة مدرس بقسم الكيمياء الحيوية اعتبارا من ١٢/٧/١٩٦٢ وان له أقدمية فى هذه الوظيفة بكلية المعلمين بالقاهرة من ١٩ يوليو ١٩٥٩ ويطلب الموافقة على اعتبار أقدميته فى وظيفة مدرس من تاريخ تعيينه فيها بكلية المعلمين طبقا للمادة ٥٩ من قانون تنظيم الجامعات ، كما وان المدعى بعد تقديم طلبه للترشيح لوظيفة أستاذ مساعد فى ١٢/١/١٩٦٧ عاد فى ١٩/١/١٩٦٧ وقدم طلبا آخر يشير فيه الى طلب ترشيحه وانه لما كان له اقدمية فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين بالقاهرة من ١٩ يوليو ١٩٥٩ ويطلب الموافقة على اعتبار أقدميته فى وظيفة مدرس من تاريخ تعيينه فيها بكلية المعلمين طبقا للمادة ٥١ من قانون تنظيم الجامعات

اسوة بزميليه الدكتور . . . . والدكتور . . . . ولذلك كان يتعين على كلية العلوم وقد أصبح الامر أمامها واضحا ، أنه لا يتعلق ببحث شروط شكلية بل يتعلق بشرط من شروط التعيين أن يعرض الامر على مجلس الجامعة أو المجلس الاعلى للجامعات حيث يتعلق الامر بمدى التطابق بين كلية جامعية ومعهد علمى من طبقتها خاصة وقد سبق أن تصدى المجلس الاعلى للجامعات لبحث حالات مماثلة . ومن ثم فان كلية العلوم بجامعة عين شمس بحفظها طلب المدعى للترشيح فى وظيفة أستاذ مساعد دون أن تتحرى الحقيقة عن مدة خدمته السابقة بكلية المعلمين دون أن نعرض الامر على مجلس الجامعة أو المجلس الاعلى للجامعات وعرضها أمر ترشيح المطعون فى ترقيته الدكتور . . . . وحده على اللجنة العلمية والمجالس العلمية المتخصصة باعتباره المرشح الوحيد تكون قد انحرفت عن جادة الصواب وخالفت القانون .

(طعن ٧٦٣ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٤/٣/١٩٧٦)

قاعدة رقم (٢٥٣)

المبدأ :

الاختصاص بتعيين اعضاء هيئة التدريس ينعقد لمجلس الجامعة — عدم تقيده بالترتيب الذى تتوخاه لجان فحص الانتاج العلمى — اعتقاد اللجنة خطأ بوجود درجتين شاغرتين مما دفعها الى عدم التفضيل بين المرشحين لهما لا يعيب قرار تعيين احداهما فى الدرجة الوحيدة الخالية ما دام ليس منوطا باللجنة التفضيل بين المرشحتين — القول المرسل بوجود حقد شخصى بين المدعية وعميدة الكلية لا يصلح دليلا على الانحراف بالسلطة — اساس ذلك مثال .

ملخص الحكم :

انه يبين من الرجوع الى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة

الازهر أن المـادة (٤) تنص على انه يشترط فيمن يعين أستاذا مساعدا :
أ ــ أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الاقل فى احدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو فى معهد علمى من طبقتهـا .
ب ــ أن يكون قد مضت احدى عشرة سنة على الاقل على حصوله علـى درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها . جـ ــ أن يكون قد قام فى مادته وهو مدرس باجراءبحوثمبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من خارج الجامعات اذا توافرت فيهم الشروط الآتية .... وتنص المادة (٧) على أن يشكل مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها مع ترتيب المرشحين فى حالة تعددهم بحسب كفايتهم العلمية وتقضى المادة (٨) بـأن يعين وزير شئون الازهر أعضاء هيئة التدريس بعد أخذ رأى شيخ الازهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة . وتقضى المادة (٩) بأنـه الى أن يتم تشكيل مجلس جامعة الازهر وهيئاتها المختلفة المبينة فى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الازهر والهيئات التى يشملهـا يتولى وزير الازهر اختصاصات مجلس الجامعة ويتولى مدير الجامعة باقـى الاختصاصات . وتنص المـادة (٤٨) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه على أن « يختص مجلس جامعة الازهر بالنظر فى تعيين أعضـاء هيئات التدريس بالجامعة ونقلهم وايفادهم فى المهام العلمية » .

ويستفاد من النصوص السابقة أولا : انه يشترط فيمن يعين استاذا مساعدا بجامعة الازهر أن يكون قد شغل وظيفة مدرس فى احدى الجامعات بالجمهورية العربية وتتوافر فيه الشروط الواردة فى المادة (٤) من القـرار الجمهورى المشار اليه ويجوز استثناء أن يعين مرشحين من خارج الجامعات بشروط معينة . وثانيا : ان مهمة اللجنة العلمية هى فحص الانتاج العلمى للمرشح للتحقق من توافر شرط الكفاية العلمية ولتقرير ما اذا كانت البحوث التى تقدم بها تؤهله لشغل الوظيفة المرشح لها والمقارنة بين كفايته وكفاية

باقى المرشحين . وثالثا : أن تعيين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر يتم بقرار من وزير شئون الازهر بعد أخذ رأى شيخ الازهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة . وقد فوض وزير شئون الازهر فى إختصاصات مجلس الجامعة ومنها تعيين أعضاء هيئة التدريس كما فوض مدير الجامعة فى باقى الاختصاصات وذلك بمقتضى المادة (٩) من القرار الجمهورى رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ السالف الذكر .

ومن حيث انه متى وضح الامر على الوجه المتقدم وكان الثابت من الاوراق أن الدكتورة . . . . المطعون فى تعيينها قد توافر فى حقها — عند صدور القرار المطعون فيه — قضاء خمس سنوات فى وظيفة مدرس للغة العربية بكلية البنات بجامعة عين شمس وبكلية البنات الاسلامية بجامعة الازهر كما توافر فيها شرط انقضاء احدى عشرة سنة على حصولها على درجة الليسانس وقد تحقق أيضا شرط الجدارة فى الانتاج العلمى الذى يؤهلها لشغل وظيفة أستاذ مساعد حسبما انتهت اليه اللجنة العلمية المختصة فمن ثم فقد كانت مستجمعة لشروط التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بالتطبيق لاحكام القرار الجمهورى رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه واذ صدر القرار بتعيينها فى هذه الوظيفة من السلطة التى تملكه قانونا فانه يكون قد صدر سليما ومطابقا للقانون .

ومن حيث انه لا وجه لما تثيره المدعية من ان عدم ترتيب اللجنة العلمية بين المدعية والمطعون عليها بحسب كفايتها العلمية يبطل تقرير هذه اللجنة ذلك لانه يبين من الاطلاع على تقرير اللجنة العلمية المشكلة لفحص الاعمال العلمية للمتقدمين لوظيفة الاستاذ المساعد موضوع الطعن والمؤرخ فى ٣١ من مايو سنة ١٩٦٤ انه بعد ان استعرضت هذه اللجنة الابحاث العلمية لكل من المدعية والمطعون عليها إنتهت الى ان كلا من المتقدمين جديرة بشغل وظيفة أستاذ مساعد للغة العربية بكلية البنات الاسلامية بجامعة الازهر مما يستفاد منه أن هذه اللجنة ارتأت ان كلا من المدعية والمطعون عليها على درجة متساوية من الكفاية العلمية تؤهلها لشغل الوظيفة المذكورة تاركة لسلطة

التعيين المفاضلة بينهما واذ كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن الاختصاص بتعيين أعضاء هيئة التدريس انما ينعقد لمجلس الجامعة وهو وان كان مارسه بعد الاستيثاق من تحقيق شرط الكفاية العلمية فى المرشح بوساطة اللجنة العلمية الا أنه وأن يكن مقيدا بقرار هذه اللجنة فيما يتعلق بمستوى هذه الكفاية الا أنه غير مرتبط بالترتيب الذى تتوخاه اللجنة بالنسبة لدرجة المرشحين فمن ثم فان النتيجة التى انتهت اليها اللجنة فى تقريرها قد صدرت سليمة غير مشوبة بأى عيب .

ومن حيث انه بالنسبة الى ما أثارته المدعية من النعى على القرار محل الطعن بعيب الانحراف بالسلطة وتدليلها على ذلك بالخطاب المرسل اليها من الدكتور . . . . . أحد أعضاء اللجنة العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمى للمرشحين والذى جاء به أن عميدة كلية البنات أتصلت بالدكتور / . . . . . رئيس اللجنة وأخبرته بأن هناك درجتين لوظيفتى أستاذ مساعد ولذلك فلا داعى للتفضيل بين المتقدمين للوظيفة وقد أخبره الدكتور . . . . . بذلك وطلب منه تقرير صلاحية الاثنتين دون المفاضلة بينهما وانه لولا ذلك لكتب التقرير بأفضلية المدعية على المطعون عليها فانه لما يقلل من حجية ما ورد بهذا الخطاب أولا : أنه غير مؤرخ اى لم يذكر فيه تاريخ تحريره . وثانيا : ان المدعية لم تورد له ذكر فى تظلمها المؤرخ فى ١٩٦٤/٩/٢٣ رغم تقديمها لهذا التظلم بعد صدور قرار تعيين المطعون عليها بحوالى الشهرين وثالثا : ان المدعية لم تقم أى دليل على ما ذكرته من وجود حقد شخصى بينها وبين عميدة كلية البنات غير مجرد قولها المرسل ورغم ذلك واستكمالا لأوجه دفاع المدعية حققت المحكمة هذه الواقعة وسمعت أقوال أعضاء اللجنة العلمية الثلاثة وثبت منها أن الدكتور . . . . محرر الخطاب وان كان قد أصر فى شهادته على ما جاء بخطابه الا انه أقر كذلك بصدق ما قرره زميله الدكتور . . . . . فى شهادته من انه أخبره بأنه كان متسرعا فى ارساله الخطاب المذكور الى المدعية مما يقلل من جدية الوقائع الواردة بهذا الخطاب . أما عضوا اللجنة وهما الدكتور . . . . . . والدكتور . . . . . . فلم يؤيد محرر الخطاب فيما ذهب اليه فى خطابه من انه لو كان يعلم بوجود وظيفة أستاذ

مساعد واحدة لفضل المدعية على المطعون عليها فى الكفاية العلمية اللازمة لهذه الوظيفة ونفيا أن محرر الخطاب أبدى هذا الرأى لهما عند تحرير تقرير اللجنة وأكدا صحة ما انتهى اليه التقرير من أن كلا من المدعية والمطعون فيها جديرة بشغل وظيفة أستاذ مساعد اللغة العربية بكلية البنات بجامعة الازهر وأن اللجنة تركت لسلطة التعيين الترجيح بينهما وأضافا أن ما قيل من وجود درجتين شاغرتين لوظيفة أستاذ مساعد لم يكن له تأثير على النتيجة المشار اليها التى انتهى اليها التقرير مما تطمئن معه المحكمة الى سلامة هذا التقرير بما ينأى به عن عيب الانحراف بالسلطة ومن ثم يكون قد صدر صحيحا مبرءا من هذا العيب .

(طعن ١٩٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٧٤)

قاعـــــدة رقم (٣٥٤)

المبـــــدأ :

قرار مجلس الجامعة بتعيين اعضاء هيئة التدريس — قرار ادارى — وجوب قيامه على سبب صحيح — عدول مجلس الجامعة عن قراره بان المرشح لا يرقى به انتاجه العلمى لاستحقاق الوظيفة — يعتبر سحبا لهذا القـــرار بمقتضاه اعتبار التعيين قائما من تاريخ صدور القرار المسحوب — بيان ذلك .

ملخص الحـــــكم :

ان القرار الذى يصدره مجلس الجامعة فى شأن تعيين اعضاء هيئـــة التدريس — شأنه شأن أى قرار ادارى آخر — يجب أن يقوم على سبب صحيح ، ولا يكون ثمة سبب للقرار الا اذا قامت حالة واقعية أو قانونيـــة تسوغ اصداره وللقضاء الادارى فى حدود رقابته القانونية أن يراقـــب صحة قيام هذه الوقائع وصحة تكييفها القانونى غير أن هذه الرقابة القانونية لا تعنى أن يحل القضاء الادارى نفسه محل مجلس الجامعة المنوط بـــه اصدار القرار بالموافقة على التعيين أو بعدم الموافقة عليه ، وذلك اعتبارا بأن هذا الامر متروك لتقديره ووزنه فى ضوء ما تقدمه اليه اللجنة العلميـــة

من بيانات بشأن مدى قيام الحالة القانونية أو الواقعية التى تكون ركن السبب وتبرر بالتالى اصدار القرار — وانما تجد الرقابة القضائية حدها الطبيعى كرقابة قانونية فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها مجلس الجامعة فى هذا الخصوص مستفادة من الاوراق ومستخلصة استخلاصا سائغا من أصول تنتجها ماديا او قانونا ، فاذا كانت منتزعة من أصول غير موجودة او كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها أو كان تكييف الوقائع القائمة ماديا لا ينتج النتيجة التى يتطلبها القانون كان القرار فاقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفا للقانون ، أما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائغا من اصول تنتجها ماديا أو قانونا فقد قام القرار على سببه وكان مطابقا للقانون .

ومن ثم ولما كان مجلس جامعة الاسكندرية بعد أن رفض بجلسته المنعقدة يوم ١٩٦٥/٦/٢٩ الموافقة على تعيين المطعون ضده فى وظيفة أستاذ مساعد مادة البكتيريولوجيا بالمعهد العالى للصحة العامة استنادا الى ما ارتآه من أن تقديم بحثين فقط أحدهما جيد والثانى مقبول لا يرقى بالمطعون ضده لاستحقاق الوظيفة ، عاد بناء على التظلم المقدم من المدعى فقرر بجلسته المنعقدة يوم ١٩٦٥/١٠/٢٦ تكليف عميد المعهد بتقديم مذكرة لاعادة النظر فى الموضوع فى ضوء ما دار من مناقشات بالجلسة الاولى ، فلما أعيد العرض بجلسة١٩٦٥/١٢/٢٨ناقش المجلس مذكرة عميد المعهد وانتهى الى الموافقة على تعيين المطعون ضده فى الوظيفة المعلن عنها ، وذلك بعد تمحيص حالته ومؤهلاته العلمية والابحاث ذاتها المقدمة منه ثم اعادة الموازنة والترجيح . وبهذه المثابة فان مجلس الجامعة فى قراره الاخير قد دمغ قراره الاول الذى اطرح فيه النتيجة التى انتهت اليها اللجنة العلمية بأنه لم يكن قائما على سبب صحيح من الواقع والقانون ولم يكن مستخلصا استخلاصا سليما من عيون الاوراق ، وبالتالى فان قرار مجلس الجامعة بالموافقة على تعيين المطعون ضده يحمل فى طياته افصاحا عن نية المجلس فى سحب قراره الاول واعتباره كأن لم يكن وهذا السحب يستتبع العودة بحالة المطعون ضده وكأن القرار المسحوب لم يصدر قط ولم يكن له اى وجود قانونى ومن ثم يقتضى الامر محو

كل أثر للقرار المذكورمن وقت صدوره واعادة بناء مركز المطعون ضده وكأن القرار الصادر بالموافقة على تعيينه قد صدر يوم ١٩٦٥/٧/٢٩ وهو تاريـخ صدور القرار المسحوب وما يتبع ذلك من أعمال سائر الآثار المترتبة على السحب .

(طعن ٨٣٨ لسنة ١٥ ق ــ جلسة ١٩٧٣/١٢/٣٠)

قاعـــــدة رقم (٢٥٥)

المبـــدأ :

تعيين الحدود القصوى للمكافآت الاضافية فى اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات لا يمنع مجالس الجامعات من تقرير حدود أقل فى حدود الاعتمادات المـــالية .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ٢٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شـــأن تنظيم الجامعات قد خولت مجلس الجامعة اختصاص « وضع النظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث والاشغال العلمية وتـــوزيع الدروس والمحـــاضرات بالكليات ، وكذلك ادارة حركة الامتحانات وتشمل مدة اشتغال المتحنين ولجان الامتحانات ومقدار مكافآتهم وكيفية تعيينهم وواجباتهم » كما نصت المـــادة ٢٩ منه على أن يصدر قرار من رئيس الجمهورية باللائحة التنفيذية لهذا القانون، وقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون المشار اليه بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ متضمنة تحديد فئات المكافآت المالية التى تمنح لاعضـــاء هيئات التدريس مقابل قيامهم بالقاء دروس ومحاضرات وتمارين عملية تجاوز النصاب المحدد أسبوعيا لكل فئة من فئات الهيئات المذكورة وعلى أن تمنح المكافأة بحد اقصى معين شهريا يختلف باختلاف وظيفة عضو هيئة التدريس كما حددت اللائحة أيضا المكافآت عن أعمال الامتحانات وحدودها القصوى .

ان ما أوردته اللائحة التنفيذية بشأن الحدود القصوى لما يمنح من مكافآت عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائدة عن النصـــاب

المحدد لكل فئة من فئات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا يعنى سوى التزام مجالس الجامعات بتلك الحدود القصوى وعدم مجاوزتها فى تقريرها لتلك المكافآت دون أن يمس بعد ذلك باختصاصها الاصيل المستمد مباشرة من القانون فى توزيع الدروس والمحاضرات والتمارين العملية على اعضاء هيئات التدريس بما يراه محققا لاهداف مرفق التعليم الجامعى وفى حدود اعتمادات الميزانية المقررة له . ولها بهذه المثابة أن تقرر حدودا للمكافأة تقل عن الحدود التى حددتها اللائحة المشار اليها طالما أنها تلتزم فى تقريرها بعدم تجاوز تلك الحدود القصوى .

ان القاعدة الاساسية التى تحكم صرف المكافأة عن الاعمال الاضافية هى وجوب التزام حدود اعتمادات الميزانية المقررة فى جميع الاحوال ومن ثم فان تقرير فئة المكافأة فى كل وزارة أو مصلحة بمراعاة حدها الاقصى يتقيد حتما بهذا الضابط ذلك انه لما كان الاصل فى هذه المكافأة أنها منحة تخييرية للادارة فان هذه الاخيرة تملك تقييد منحها بما تراه من الشروط محققا للمصلحة العامة .

(طعن ١٣٥٥ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/١٨)

قاعدة رقم (٢٥٦)

المبدأ :

تمثيل وزارة التربية والتعليم فى مجالس الجامعات طبقا لحكم المادة ٥٧ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — حلول وزارة التعليم العالى محل وزارة التربية فى هذا الخصوص طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى — لا حتمية فى تمثيل وزارة التربية والتعليم فى هذه المجالس فى ظل النصوص القائمة .

ملخص الفتوى :

ان القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى اذ ناط بهذه الوزارة مسئولياتها بالنسبة لهذا النوع من

التعليم على النحو المبين فيه ، نص فى البند ثالثا (فقرة خامسة) من مادته الأولى على أن « يكون لوزير التعليم العالى ولوزارات التعليم العالى فى حدود المسئوليات الواردة بهذا القرار الصلاحيات التى كانت لوزيرى ولوزارتى التربية والتعليم المركزية والتنفيذية فى القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالجامعات والمعاهد العالية الحكومية والخاصة والعلاقات الثقافية الخارجية والشعبية القومية لليونسكو والبعثات ومجمع اللغة العربية والمؤسسات » .

ومفاد ذلك ان وزارة التعليم العالى أصبحت هى المختصة بشئون التعليم العالى اذا انتقل اليها ما كان معقودا لغيرها من اختصاص فى هذا المجال بما فى ذلك اختصاصات وزارة التربية والتعليم المتعلقة بالتعليم العالى .

ومن حيث ان المادة ٢٧ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على أن « يؤلف مجلس الجامعة على الوجه الآتى :

مدير الجامعة : وله رياسة المجلس .

وكيل الجامعة ، عمداء الكليات ، عمداء المعاهد التابعة للجامعة ، ممثل لوزارة التربية والتعليم يختاره الوزير من بين كبار موظفيها ، ثلاثة أعضاء على الأكثر من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى والشئون العامة يعينون بقرار من وزير التربية والتعليم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة ، وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد » وظاهر من هذا النص أن وزير التربية والتعليم بمقتضى اختصاصه السابق لشئون التعليم العالى كان يختص باختيار أحد كبار موظفى وزارته ممثلا لها فى مجلس الجامعة ، كما كان يختص باختيار ثلاثة أعضاء على الأكثر من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى والشئون العامة ، وذلك بعد أخذ رأى مجلس الجامعة لمدة سنتين قابلة للتجديد .

وحيث أن هذا الاختصاص قد انتقل طبقا للبند الثالث من الفقرة الخامسة من المادة الأولى من القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١

المشـــار اليه من وزير التربية والتعليم الى وزير التعليم العـــالى ضمن ما انتقل اليـــه من الصلاحيات والاختصاصات التى كانت معقودة له فى خصوص التعليم الجامعى بمقتضى القوانين والقرارات واللوائح الخاصـــة بالجامعات والمعاهد العالية الحكومية والخاصـــة .

وانه متى كانت اعتبارات التنسيق بين التعليم العـــالى الذى تتولاه وزارة التربيـــة والتعليم ، والتعليم الجامعى الذى تشرف عليـــه وزارة التعليم العـــالى ، تقتضى تمثيـــل وزارة التربيـــة والتعليم فى مجلس الجامعة ـــ فانه والى حين اقرار هـــذا التمثيل بنص صريح ـــ فان سبيله فى ظل التشريع القائم أن يراعى اختيار أحد كبار موظفى وزارة التربيـــة والتعليم لعضوية مجلس الجامعة ضمن من يقع عليهم اختيار وزير التعليم العـــالى من ذوى الخبرة فى التعليم الجامعى والشئون العـــامة بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

وبناء على ما تقدم فان وزارة التعليم العالى هى التى تمثل فى مجلس الجامعة بمن يقع عليه اختيار وزيرها من كبار موظفيهـــا وأن وزارة التربية والتعليم لا تمثل حتما فى هـــذا المجلس فى ظل التشريعات القائمة وسبيل هـــذا التمثيل أن يختار أحد كبار موظفيها لعضوية هـــذا المجلس ضمن من يقع عليهم اختيـــار وزير التعليم العـــالى من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى والشئون العـــامة بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

(فتوى ٢١٥ فى ١٩٦٣/٢/١٧)

الفـــرع الـــرابع
عميـــد الكليـــة

قاعـــدة رقم (٢٥٧)

المبـــدأ :

لا تسرى احكام القانون الجديد رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ على العمداء المعينين والوكلاء المنتخبين طبقـا للقانون القديم فيما يتعلق بواقعة تعيينهم وليس له اثر رجعى ولكنه يسرى باثر مباشر فيما يتعلق بمدة شغل هـذا المنصب وبالتالى تمتد مدة الوكلاء الى سنتين .

ملخص الفتـــوى :

بحث قسم الرأى مجتمعاً بجلسته المنعقدة فى ٢٨ من اكتوبر سنة ١٩٥١ صدى أثر القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ فى مراكز عمداء ووكلاء الكليات المعينين طبقاً للقانون القديم ولمـا تنته مدة عمادتهم . وتبين أن المـادة ١٣ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بانشاء وتنظيم جامعة فاروق الأول كانت تنص على ان :

لكل كلية من كليات الجامعة مجلس يســمى مجلس الكلية ويتولى ادارتها عميد وعند غيابه وكيل .

ويعين الوزير العميد من بين أقدم الأساتذة المصريين الخمسة ذوى الكراسى ويكون تعيينه لمدة ثلاث سنوات .

ولا يجوز اقالة العميد من العمادة قبل انقضاء المدة المذكورة الا بقرار مسبب من الوزير .

ولا يجوز تعيين العميد المقال قبل مضى سنتين .

ووكيل الكليـــة ينتخبه ســـنوياً مجلس الكليـــة من بين الأســـاتذة ذوى الكراسى .

وفى ٢٥ من يوليو سنة ١٩٥١ صدر القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٤١ مستبدلا نصاً جديدا بنص المـــادة ١٣ السابق ذكره جاء فيه أن :

لكل كلية من كليات الجامعة مجلس يسمى مجلس « الكلية » ويتولى ادارتها عميد وعند غيابه وكيل .

يعين العميد بأمر من وزير المعارف العمومية من بين ثلاثة من الأساتذة المصريين ذوى الكراسى يرشـــحهم مجلس الكليـــة ويكون تعيينه لمـــدة ثلاث ســـنوات .

ولا يجوز اقالة العميد من العمادة قبل انقضاء المدة المذكورة الا بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الجامعة .

ولا يجوز اعادة ترشيح العميد المقال قبل مضى سنتين .

ووكيل الكلية ينتخبه مجلس الكلية من بين الاساتذة المصريين ذوى الكراسى لمـــدة سنتين قابلة للتجديد ويقـــوم مقام العميد عند غيابه فى جميع اختصاصاته .

وعلى أثر صدور هـــذا القانون استطلعت جامعة فاروق الأول رأى ادارة الرأى لوزارتى المعارف العمومية والصحة العمومية فى مدى أثر هـــذا القانون فى مراكز عمداء الكليات ووكلائها الموجودين عند صدوره فأفتت الادارة بكتابها رقم ٤٧٥ المؤرخ ٢٨ من اغسطس سنة ١٩٥١ بأنه طبقـــا للأثر المباشر للقانون السالف الذكر يتعين انهاء مدد عمداء الكليات المعينين طبقاً للقانون القديم ودعوة مجالس الكليات لترشيح ثلاثة من الأساتذة المصريين ذوى الكراسى ليأمر وزير المعارف بتعيين العميد من بينهم طبقـــا لنصوص القانون الجديد الذى صدر ونص فى مادته الثانية على أن ينفذ ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

أما بالنسبة الى وكلاء الكليات المنتخبين فى ظل القانون القديم لمدة سنة ثم صدر القانون الجديد قبل نهاية تلك المدة معدلا لها بجعلها سنتين فقد رأت الادارة أن القانون الجديد هو وحده الواجب التطبيق على هـــذه الحالة وبالتالى تمتد مدة الوكالة الى سنتين .

ويعرض هــذا الموضوع على مجلس الجامعة قرر عرضه على قسم الرأى مجتمعاً .

وقد لاحظ القسم أن القاعدة العامة تقضى بأن القوانين لا تسرى الا من تاريخ العمل بها ولا يترتب عليها اثر فيما وقع قبلها فالقوانين لا تطبق الا على الوقائع التى تمت فى ظلها .

ولا يرد على هــذا الا استثنائين :

الأول — القوانين المفسرة : على أن الواقع أن سريان هذه القوانين على المــاضى ليس استثناء من القاعدة العامة . لأن هــذه القوانين ليست منشئة لأحكام جــديدة بل كاشفة ومفسرة لمــا غمض من أحكام القوانين المفسرة ومن ثم كان من الطبيعى أن تسرى من تاريخ سريان تلك القوانين .

الثانى — القوانين التى يرد بسريانها على المــاضى نص صريح بها :

وقد ذكر هــذا الاستثناء صراحة فى المــادة ٢٧ من الدســتور . وحتى هــذه القوانين تقيد حرية المشرع فى النص فيها على الرجعية عدم المساس بالحقوق المكتسبة طبقاً للقوانين القديمة .

وعلى ذلك فما لم ينص القانون على سريانه على المــاضى فانه لا يطبق الا من تاريخ صدوره سواء كان من القوانين العــامة أو الخاصة وقد رددت ذلك محكمة القضاء الادارى فى عدة أحكام لها . على أن القوانين تطبق بأثرها المباشر من تاريخ نفاذها على كل ما يقع فى ظلها من وقائع بل وعلى الآثار المستقبلة للوقائع السابقة عليها . والأثر المباشر للقانون يختلف عن الأثر الرجعى له فى أن مقتضى الأثر المباشر أن يطبق القانون الجديد على الوقائع التى تحدث من تاريخ نفاذه وكذلك على آثار أو أحكام المراكز القانونية الناشئة عن الوقائع التى تمت قبل صدوره كما سبق القول — أما الأثر الرجعى للقانون — اذا ما نص عليه .. فمقتضاه سريان القانون على الوقائع التى تمت قبل صدوره .

وبتطبيق هــذه المبادىء على الحالة المعروضة تبين أن هناك واقعة

هى واقعة التعيين تمت فى ظل القانون القديم فلا يمكن أن يحكمها الا هذا القانون . لأن القانون الجديد لم ينص على تطبيقه بأثر رجعى .

وهـــذه الواقعة قد انشأت مركزاً قانونياً حدد نطاقه القانون القديم من حيث الاختصاص والمدة وغيرهما ثم جاء القانون الجديد معدلا لأحكام هـــذا المركز . فينطبق هـــذا القانون الجديد من تاريخ نفاذه — على هـــذه الأحكام أو الآثار المستمر ترتيبها تحت سلطانه .

اما بالنسبة لوكلاء الكليات فتطبيقاً للمبادىء السابقة يطبق القانون الجديد على مدتهم اذ هى حكم أو أثر للمركز القانونى الذى تكون فى ظل أحكام هـــذا القانون وبذلك أفتى القسم فى جلسته المنعقدة فى ٢٧ من مايو سنة ١٩٥١ بالنسبة الى وكلاء كليات جامعة فؤاد الأول .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن القانون الجديد لا يسرى على العمداء الحاليين بل يستمرون فى مراكزهم الى أن تنتهى مدة عمادتهم أما فيما يختص بالوكلاء فان القانون الجديد هو الـــذى يطبـــق بالنسبة الى مدة وكالتهم فتمتد الى سنتين .

(فتوى ٥٩٤ فى ١٩٥١/١١/١١)

قاعـــــدة رقم (٢٥٨)

المبـــدأ :

يقع باطلا الانتخاب المجزأ لعمادة كلية من كليات الجامعة ، كما وأن الطريقة الواجب اتباعها فى الترشيح للعمادة هى أن يرشح كل عضو من أعضاء مجلس الكلية ثلاثة أساتذة وليس واحدا .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة ١٤ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ المعدلة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥١ فى فقرتها الثانية على أن يعين العميد بأمر من وزير المعارف من بين ثلاثة من الأساتذة المصريين ذوى الكراسى يرشـــحهم مجلس الكليات .

ومن حيث أن المخاطب فى هــذا الحكم القانونى هو مجلس الكلية ولمــا كان المجلس يتمثل فى الأعضاء الذين يتكون منهم فان الخطاب فى تلك القاعدة القــانونية يكون موجها الى كل عضو من هؤلاء الأعضــاء مما يستتبع حتما لزوم أن يرشح كل عضو ثلاثة من الأساتذة والا وقعت العملية باطلة .

ومن حيث أن هــذا النظر يؤيده أن هــذه الطريقة هى وحدها دون غيرها التى تثمر الترشيح المطلوب فى عملية انتخاب واحدة تتكافأ فيهــا الفرص بالنسبة الى المرشحين ثلاثتهم لأن ترشيح كل عضو لثلاثة يترتب عليه حتما أن تثمر العملية ثلاثة على الأقل من الأساتذة فلا تتعطل سلطة الوزير فى الاختيار من بين ثلاثة ..

أما الطريقة التى أشار باتباعها كتاب ادارة الجامعة وهى أن يعطى كل عضو فى المجلس صوتا واحدا فقط وليس له أن يختار أكثر من مرشح واحد وأنه عند فرز الأصوات يرتب مجلس الكلية المنتخبين حسب الأصوات التى نالها كل منهم وأنه اذا تساوى اثنان أو أكثر من المرشحين فى عدد الأصوات التى نالوها يعاد الانتخاب بينهم للترجيح فان هــذه الطريقة لم يقصد اليها المشرع لأن اتباعها قد يؤدى الى ألا تثمر عملية انتخاب واحدة على هــذه النتيجة المطلوبة وهى ترشيح ثلاثة أســاتذة .. ولا يمكن أن تؤدى هــذه الطريقة الى هــذه النتيجة المطلوبة الا اذا حصل الانتخاب على ثلاثة دفعات وظلت الأوراق فى كل دفعة مقفلة لا تفض الا بعد أن يتم التصــويت ثلاثة مرات كل مرة على عضــو خلاف العضــو الذى أعطى له صوتا فى المرة السابقة عليها . وهــذه العملية المتكررة هى بعينها العملية الواحدة التى يرشح فيها كل عضو ثلاثة أساتذة دفعة واحدة ولا تختلف عنها أى اختلاف .

أما السبب الثانى فى أن المشرع لم يقصد الى هــذه الطريقة فانها عندما لا تثمر فى انتخاب واحد سوى اثنين وعولج الأمر لتكملتهم بانتخاب تكميلى فان هــذا قد يؤدى الى أن الأعضاء وهم يرشحون ثالثا — بعد أن

تبينوا النتيجة بالنسبة الى اثنين قد يتجهون فى ترشيح ثالث الى تغيير مركز المرشحين الأولين وبذلك لا تكون الفرص متكافئة بين المرشحين ثلاثتهم مما يختل معه شرط المساواة بين المرشحين فى الانتخاب فالنتيجة بالنسبة للثالث قد تختلف باختلاف ما اذا تم الترشيح للثالث فى عملية واحدة او فى عملية مجزأة .

وبما انه يخلص مما تقدم أن الانتخاب لا يكون صحيحا الا اذا أعطى كل عضو فى مجلس الكلية صوت لثلاثة من الأساتذة ذوى الكراسى .

أما عن عملية الانتخاب المجزأة فان هـذه العملية تقع باطلة لأنها تجرى على أساس مخالف للقانون الذى يتطلب أن يرشح كل عضو ثلاثة من الأساتذة لا واحد كما أن هـذه العملية المجزأة تقع باطلة حتى لو كان التفسير الذى تضمنه كتاب ادارة الجامعة صحيحا بالنسبة الى اعطاء كل عضو صوته لمرشح واحد وذلك لسببين :

اولهما : أنه حتى لو اخذ بما جاء فى مذكرة الأساتذة المقدمة لقسم الرأى مجتمعا من أن الأمر فى اختيار طريقة الترشيح متروك لمجلس الكلية دون معقب عليه فى ذلك فان هـذا التفسير لا يمكن أن يؤخذ به الا مقترنا بشرط هام وهو أن تثمر عملية الانتخاب على أية صورة تمت وعلى أساس أية طريقة اتبعت فى اجرائها أن تثمر تلك العملية ترشيح ثلاثة من الأساتذة فى عملية انتخاب واحدة غير مجزأة حتى لا تختل المساواة بين المرشحين .

والسبب الثانى : هو أنه فى الانتخاب محل الفتوى قد أعطى أعضاء المجلس اصواتهم ملتزمين ترشيح أستاذين فقط رشح كل منهما نفسه للعمادة وبذلك انحصرت المنافسة بين هذين الاثنين فقط من حيث الصلاحية لعمادة الكلية وهـذا مستفاد بوضوح من محضر الجلسة الثابت منه انه قبل اجراء الانتخاب حصل التساؤل فيمن يرشح نفسه للعمادة فتقدم اثنان للترشيح وثالث قرر أنه متنازل عن الترشيح فأجريت العملية أثر ذلك وأثمرت ترشيح هذين الاثنين دون غيرهما واذا كان هـذا الدافع ثابتا على هـذه الصورة فيكون مؤادة ان اعضاء المجلس عندما اعطوا اصواتهم فانما قد اعطوها على اساس قاعدة اختيار أحد أثنين للعمادة وحصر الترشيح فيهما دون غيرهما

وفى هــذا المنهج الذى اختطوه لأنفســـهم فى الترشيح مخالفة واضـــحة للقانون الذى يتطلب منهم اجراء عملية الانتخاب لترشيح ثلاثة من الأساتذة لا اثنين فقط وبذلك يكونون قد تجاوزوا أهداف القانون مما يجعل العملية باطلة أيا كان الأساس الذى أجريت عليه وبما يجعلها باطلة حتى لو كان الانتخاب المجزأ جائزا لأنه ينبغى طبقا لأى تفسير للمادة ١٤ من القانون رقم ١٤٩ لســـنة ١٩٥٠ أن يتجه أعضـــاء مجلس الكليـــة الى انتخاب ثلاثة مرشحين .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعا الى أن الانتخاب المجزأ لعماده كلية الحقوق الذى تم يوم ٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٢ قد وقع باطلا وأن الطريقة الواجب اتباعها فى الترشيح تنفيذا لحكم القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ هى أن يرشح كل عضو من أعضاء مجلس الكلية ثلاثة أساتذة لا واحدا .

(فتوى ٤٩٧ فى ١٩٥٢/١٠/١٦)

الفـــرع الخـــامس
اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى

قاعـــدة رقم (٢٥٩)

المبـــدأ :

اختصاص مجلس الجامعات بتقدير الكفاية العلمية للمرشحين للترقية من أعضاء هيئة التدريس ــ انتقال هــذا الاختصاص الى اللجنة العلمية الدائمة من تاريخ نفاذ القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ ــ تقــدير مجلس الجامعة كفاية بعض المرشحين قبل نفاذ القانون ، وارجاؤه النظر فى الترقية الى حين استكمالهم المدة القانونية ــ اجراء الترقية بعد ذلك .

ملخص الفتـــوى :

نص القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ على أن يكون تقــدير الكفايات العلميـــة للمرشحين للتعيين فى هيئات التدريس بالجامعات والمرشحين للترقية الى القاب أعلى من اختصاص اللجنـــة العلمية الدائمة . ومن ثم فلا يجوز لمجالس الجامعات التى انعقد لها اختصاص هـــذا التقدير من قبل أن تباشر عملا من هـــذه الأعمال اعتبارا من تاريخ نفاذ ذلك القانون . على أنه لـــا كان مجلس الجامعة قد ســبق أن بت فى صلاحية بعض المرشحين للترقية من ناحيـــة الكفاية العلمية قبل العمـــل بقانون لجان الكفايات العلمية ، ثم أرجأ النظر فى الترقية ذاتها الى حين استكمالهم المدد القانونية اللازمة ، وكانت مجالس الجامعات هى صاحبة الاختصاص بتقدير الكفايات العلمية بحسب الأوضاع القانونية التى كانت قائمة قبل العمل بالقانون المذكور ، فان مجلس الجامعة يكون قد أصدر قرارا فى أمر يملكه . أما الترقية ذاتها فقد بقيت داخله فى اختصاص مجلس الجامعة فى ظل قانون اللجان العلمية الدائمة . وعلى ذلك فان مجلس الجامعة كان يستطيع

ترقية أعضاء هيئة التدريس الى القاب أعلى فى أى وقت ما دامت كفايتهم العلمية قد قررت بمعرفة الجهة المختصة وقت حدوث هذا التقدير .

(فتوى ١٥٥ فى ١٩٥٤/٤/٧)

قاعـــــدة رقم (٢٦٠)

المبـــــدأ :

أعضاء هيئات التدريس ــ مهمة اللجنة العلمية لفحص الانتاج .

ملخص الحـــــكم :

أن مهمة اللجنة العلمية هى فحص الانتاج العلمى للمرشح للتحقق من توفر شرط الكفـــاية العلمية ولتقرير ما اذا كانت البحوث التى تقدم بهـــا تؤهله لشـــغل الوظيفة المرشح لهـــا والمقارنة بين كفايته وكفاية باقى المرشحين ولم يتضمن هـــذا الحكم اى قيد يلزم اللجنة أو اعضائها باتباع اجراءات بذاتها سواء بالاجماع أو تبادل الراى وكل ما تطلبه القانون هو تقرير مفصل عن الانتاج يفصح عن المكانة العلمية لكل مرشح ويوضح عناصر الكفاية فيمن يراه صالحا دون غيره للتعيين فى الوظيفة المتقـــدم لشغلها ويستوى الأمر بعد ذلك أن يتقدم كل عضو من أعضاء اللجنـــة بتقريره على حده أو أن يتقدموا مجتمعين بتقرير واحد لان المهم أن يتحقق الفحص الجاد للانتاج العلمى للمرشحين بأن يعمل كل أستاذ متخصص منهم معاييره العلمية لوزن الانتاج المعروض عليـــه وتقديم تقرير عنه اذا كان كل منهم قد قيم انتاج كل مرشح بما يراه وكانت تقاريرهم جميعـــا بوصفهم أعضـــاء اللجنة العلمية قد وقعت تحت نظر الهيئات المختصـــة بما يمكنها بدورها من وزن الكفاية العلمية للمرشحين فان الحكمـــة من تشكيل هذه اللجنة تكون قد تحققت .

(طعن ١١٣٦ لسنة ١٣ ق ــ جلسة ١٩٧٠/١١/٨)

قاعـــــدة رقم (٢٦١)

المبــــدا :

المــادة (٥٥) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شـــأن تنظيم الجامعات تقضى بتشكيل لجان علمية تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف هيئة التدريس على النحو المبين بتلك المــادة — اختصاص هــذه اللجان يقتصر على فحص الانتاج العلمى للمرشحين وتقديم تقرير مفصل عنـــه مع بيان ما اذا كان هـــذا الانتاج يؤهل صاحبه للتعيين فى الوظيفة المرشح لها مع ترتيبه بين المتقدمين وفقا لكفايتهم العلمية — ليس من سلطة هــذه اللجان استبعاد طلب أى مرشح من تلقاء نفسها لخروج ذلك عن دائرة اختصاصها — قيام اللجنة باستبعاد طلب احد المتقدمين اســـتنادا لكونه معارا باحدى الدول نظرا لتوصية مجلس الجامعة بعدم جواز ترشيح المعار — بطلان قرار اللجنة الخاص باستبعاد هــذا المرشح .

ملخص الحـــكم :

ومن حيث ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات والذى صدر القرار المطعون فى ظله ينص فى المــادة ٤٨ منه على ان « يعين وزيرى التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ راى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ... الخ » وتنص المــادة ٥٥ من القانون ذاته على ان « تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى والأساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات وذلك على أن تقدم اللجنة تقريرا مفصلا عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشـــحين لها مع ترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية اما بالنســـبة للمرشحين لشـــغل وظيفـــة مدرس أو استاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد اخذ راى القسم المختص ومجلس الكلية ... الخ » .

ومن حيث ان المدعى والمطعون على ترقيته تقدما للجنة بحث الانتاج العلمى بابحاثهما للتعيين فى تلك الوظيفة والمعلن عنها وهى وظيفة استاذ مساعد لمادة الرسم الا أن اللجنة المذكورة قامت باستبعاد طلب المدعى استنادا الى أنه لا يجوز ترشيح المعار لهذه الوظيفة طبقا لتوصية مجلس الجامعة .

ومن حيث أنه بالاطلاع على الاعلان الذى قامت الجامعة بنشره للتعيين فى تلك الوظيفة والذى نشر أيضا بجريدة الأهرام قد جاء خلوا من هذا الشرط فما كان من الجائز طرح طلب المدعى وأبحاثه وكان يتعين على لجنة فحص الانتاج العلمى أن تقوم بتقييم هذه الأبحاث من الناحية العلمية وتقرير صلاحيتها أو عدم صلاحيتها لأن ذلك يخرج عن اختصاصها لأن القانون حدد لها اختصاصا وحيدا هو تقدير الأبحاث من الناحية العلمية فقط دون أن يمتد اختصاصها الى استبعاد المرشح المعار ثم ترفع توصياتها الى مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة ثم يصدر الوزير قرارا فى هذا الشأن . وعلى ذلك فان القرار الصادر بتعيين المطعون ضده دون المدعى بالرغم من انه الأقدم يكون قد صدر مخالفا للقانون ولا يقدح من ذلك أن المدعى كان معارا الا انه فضلا عن أن شروط الاعلان لم تتضمن مثل هذا الشرط فان المدعى أبدى استعداده لانهاء اعارته والعودة لتسلم عمله بالكلية اذا رشح للتعيين فى تلك الوظيفة هذا بالاضافة الى ان الجهة الادارية لم تكن جادة فى هذا الشرط بدليل انها قامت باعارة المطعون فى ترقيته بعد أقل من شهر من تاريخ تعيينه والا ما كانت قد قبلت ترشيحه هو الآخر لأن اجراءات الاعارة كانت قد بدأت قبل التعيين .

ومن حيث ان المدعى تقدم بأبحاثه للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد فى ذات الكلية فى سنة ١٩٧٣ وهذه الأبحاث أعدت فى السنوات من ١٩٦٦ الى ١٩٦٩ — اى قبل القرار المطعون فيه وقد قبلت لجنة فحص الانتاج العلمى فى هذه الأبحاث وأشادت ببعضها على النحو السالف بيانه بالوقائع وعين فعلا فى وظيفة أستاذ مساعد فى سبتمبر سنة ١٩٧٣ ومن ثم فان مصلحته تكون قاصرة على طلب ارجاع أقدميته الى تاريخ القرار

المطعون فيه اذ لا جدوى الآن من الغاء القرار المطعون فيه الغاء كليا لفوات ما يقرب من عشر سنوات عليه .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد انتهى الى أحقية المدعى فى ارجاع أقدميته الى تاريخ القرار المطعون فيه فانه يكون قد اصاب حكم القانون ويتعين بالتالى رفض الطعن الماثل والزام الجهة الادارية المصروفات عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات ..

(طعن ٢٢٤ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/٢٩)

قاعدة رقم (٢٦٢)

المبدأ :

القانون لم يحدد العدد الذى تتشكل منه لجنة فحص الانتاج — تشكيلها من عضوين لا يخالف احكام القانون .

ملخص الحكم :

انه لا وجه لما أقام عليه الحكم المطعون فيه قضاءه من بطلان تشكيل اللجنة العلمية لمخالفة أحكام المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، بمقولة انها تقضى بتشكيل اللجنة من عدد فردى من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة ، استنادا الى ما كان ينص عليه القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ السالف الذكر ، وأخذا بما يتبع فى تشكيل هيئات التحكيم ، ولما كان نص المادة المذكورة لم يحدد العدد الذى تشكل منه اللجنة ، ولم يقض بأن يكون هذا العدد فرديا أو زوجيا ، ولم يعبر بصيغة الجمع عن اعضائها ، وانما أورد التعبير بصيغة الجمع عندما اشترط « أن ينضم اليهم عدد من المتخصصين من خارج الجامعات فى مجال التعبير عن أعضاء اللجان لا اللجنة الواحدة ، ومن ثم فان تشكيل اللجنة موضوع هذا الطعن من عضوين ، لا يخالف احكام المادة ٥٥ المذكورة التى لا مجال لاعمال أية أحكام أخرى سواها ، كما ان اشتراك استاذ مساعد للجراحة فى عضوية هذه اللجنة التى كانت مهمتها

فحص انتاج المتقدمين لشغل وظيفتى مدرس للجراحة — يتفق وأحكام المادة المذكورة ، باعتباره من الأساتذة المتخصصين بالجامعات .

(طعن ١٤٩٨ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٤/٦/١٩٧٠)

قاعـــــدة رقم (٢٦٣)

المبـــدأ :

تشكيل لجنـــة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح لوظيفة أستاذ مساعد أو مدرس — أخذ رأى القسم المختص فى تشكيل هـــذه اللجنة يعتبر ضمانه أساسية كفلها القانون — استحالة اتخاذ هـــذا الاجراء بسبب الخلافات الشديدة بين أعضاء القسم تعتبر ضرورة ملجئة تبرر اغفاله — مثـــال .

ملخص الحـــكم :

يستفاد من نص المـــادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ أنه عند التعيين فى وظيفة أســـتاذ مساعد أو مدرس تشـــكل اللجنة العلمية (لفحص الانتاج العلمى للمرشح) بعـــد أخذ رأى مجلس القسم المختص ومجلس الكلية وأن يكون رأيهما فى هـــذا الخصوص استشاريا غير ملزم لمجلس الجامعة الا أنه بلا ريب اجراء يشكل ضمانة أساسية كفلها القانون لاعتبارات قدرها المشرع تحقيقا للصالح العـــام . وأنه ولئن كان الأمر كذلك الا أن الثابت من الأوراق أن أخذ رأى القسم المختص فى تشكيل اللجنة العلمية — فى الحالة المعروضة — كان من المستحيل اجراؤه قبل صـــدور قرار تشكيلها بسبب الخلافات الشديدة التى كانت محتدمة بين ما يقرب من نصف أعضاء القسم وبين رئيســـه ، ومن ثم فانه لا محل للبطلان فى هـــذه الحالة فان الضرورة الملجئة لتفادى هذا الوضع الشاذ تبيح المحظور ، فلا جرم أن يســـتوفى قرار تشـــكيل اللجنة العلميـــة شـــكله القانونى فى هـــذه الحالة بالاكتفاء بأخذ رأى مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة .

(طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ٥/١٢/١٩٧١)

قاعـــــدة رقم (٢٦٤)

المبــــدأ :

لجان فحص الانتاج العلمى ـــ تشكيلها يكون وفقا لاحكام القـــانون لا وفقا لرغبات أعضاء هيئة التدريس ـــ لا يصح أن تكون اعتراضات المدعى على بعض أعضاء اللجنة حائلا دون اشتراكهم فى عضويتها .

ملخص الحـــكم :

انه بالنسبة لما نعاه المدعى على تشكيل اللجنة الدائمة لفحص الانتاج العلمى للمرشحين لوظائف الاساتذة ذوى الكراسى بقسم الرمد من أنهـــا ضمت أعضاء غير محايدين فهو نعى لا يقوم على أساس سليم من الواقـــع أو القانون ذلك أن تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح وتبعا لمشيئته وهواه انما هو يتم طبقا لنص المـــادة ٥٥ سالفة الذكر بقرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات باعتباره اعلى سلطة مشرفة على الجامعات ، واذ انتهى الامر الى تشكيل اللجنـــة الدائمة من الاساتذة المتخصصين الذين قاموا بفحص انتاج كل من المرشحين دون التفات فى ذلك الى الاعتراضات التى اثارها المدعى بالنسبة الى بعض أعضاء هذه اللجنة فان التشكيل بذلك يكون قد تم وفقا لاحكام القـــانون ، ولا يصح أن تكون اعتراضات المدعى على بعض أعضاء اللجنة حائلا دون اشتراكهم فى عضويتها والا لادى الامر الى تشكيل عدة لجان للفحص العلمى بما يخالف أحكام القانون ويتنافى مع قصد المشرع من النص على انشـــاء لجان دائمة والذى كشفت عنه المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٥٩ لسـنة ١٩٦٣ اذ جاء بها « .. .ولمـا كانت اجراءات تعيين الاساتذة والاساتذة ذوى الكراسى تطول بدون مبرر ولأن اجراءات تشكيل اللجان العلمية تقارب اجراءات التعيين ذاته ، لذلك رؤى تشكيل لجان علمية دائمة لتقييم الانتاج العلمى للمرشحين واعمالهم الانشائية الممتازة وتقرير ما اذا كانت تؤهلهم لشغل الوظائف المرشحين لها مع ترتيب الصالحين وفقا لكفاياتهم العلميـــة بما يتحقق معه توحيد معايير الصلاحية بالنسبة الى المرشحين لوظائـــف

الاستاذية بالجامعات ، وقد اقتضى ذلك الاكتفاء بعرض التعيينات على مجالس الاقسام والكليات بالجامعات المختصة دون الرجوع الى المجلس الاعلى للجامعات تقصيرا للاجراءات ولان حكمة العرض عليه التنسيق بين مستويات الاساتذة ذوى الكراسى بالجامعات ، وهذه الحكمة ستتحقق بانشاء اللجان العلمية الدائمة ... » ومتى كان ذلك يكون نعى المدعى على تشكيل اللجنة الدائمة على غير أساس سليم من القانون فتستقل هذه اللجنة بفحص الانتاج العلمى للمرشحين على أساس من سلطتها طالما لا يوجد نص يوجب استمرار اللجنة الاولى فى عملها ، واذ قدمت اللجنة المذكورة تقريرها بعد أن زايلها اختصاص فحص الانتاج العلمى للمرشحين فيتعين عدم الاعتداد به .

(طعن ٨١٠ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٣/١٢/٩) .

قاعدة رقم (٢٦٥)

المبدأ :

لجنة فحص الانتاج العلمى — تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح — تشكيلها يتم طبقا للقانون ووفقا لما يراه المجلس الأعلى للجامعات — الروابط العلمية بين اعضاء اللجنة وبين المرشحين أو اشتراك بعضهم فى بعض الابحاث مع المرشحين هو امر شائع الحدوث فى الأوساط العلمية ولا يصح ان يكون حائلا دون اشتراكهم فى لجان الفحص العلمى .

ملخص الحكم :

ان تشكيل هذه اللجنة لا يصح أن يتم وفقا لرغبة كل مرشح وتبعا لمشيئته وهواه انما هو يتم طبقا لنص المادة ٥٥ سالفة الذكر ، وفقا لما يراه المجلس الاعلى للجامعات باعتباره أعلى سلطة مشرفة على الجامعات والمفروض أن التشكيل الذى ينتهى اليه يدرأ اية شبهة قد تثور فى الاذهان فيما لو ترك التشكيل لمجلس الجامعة أو مجلس الكلية المختصة واذ انتهى المجلس المذكور الى تشكيل لجنة الفحص العلمى من الاساتذة المتخصصين الذين قاموا بفحص

انتاج كل من المرشحين ولم يأبه فى ذلك للاعتراضات التى أثارها المدعى بالنسبة الى بعض أعضاء هذه اللجنة فان التشكيل بذلك يكون قد تم وفقـا لاحكام القانون دون ما اعتداد بما افترضه المدعى قبل مباشرة اللجنة لماموريتها من أنها سوف تجامل المطعون عليه بسبب الروابط العلمية التى تربطه ببعض أعضائها ذلك أن الروابط العلمية بين أعضاء اللجنة وبين المرشحين أو اشتراك بعضهم فى بعض الابحاث مع المرشحين هو أمر شائع الحدوث فى الاوساط العلمية بين من يقومون بمباشرة مهنة واحدة ولا يصح أن يكون حائلا دون اشتراكهم فى لجان الفحص العلمى والا لأدى الامر فى بعض الاحيـان الى عدم امكان تشكيل هذه اللجان من الاساتذة المتخصصين الذين يمكن الوثوق بآرائهم خاصة فى بعض فروع الطب التى يقل عدد الاسـاتذة المتخصصين فيها كما هو الشان بالنسبة الى طب الاطفال .

(طعن ٩٧١ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٩/٦/١٥)

قاعـــدة رقم (٢٦٦)

المبـــدأ :

اشتراك رئيس القسم فى مناقشة تقرير اللجنة العلمية رغم انه احد أعضائها — لا يعيب قرار التعيين — أساس ذلك .

ملخص الحـــكم :

ان مشاركة رئيس القسم فى المناقشات على الرغم من أنه عضـو فى اللجنة العلمية ليس من شأنه أن يعيب قرار التعيين ذلك أن اشـتراك الاساتذة فى اللجان العلمية لا ينزع صفتهم كأعضاء فى مجلس القسـم ولا يخل بصلاحيتهم للاشتراك فى مناقشاته ما دام المطلوب منهم فى كـل الاحوال مجرد ابداء الرأى الذى يخضع فى النهاية لتعقيب مجلس الجامعـة المنوط به اجراء التعيين ولذلك كانت هذه المشاركة أمرا مألوفا فى الاوساط الجامعية تمليها الروابط العلمية وضرورة الاستعانة بالاساتذة المتخصصين فى الفروع المختلفة ، والا أدى الاحجام عن اشراكهم الى صعوبة تشكيل اللجان العلمية فى كثير من الاحيان .

(طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥)

قاعـــــدة رقم (٢٦٧)

المبـــــدا :

عدم توجيه الدعوة الى اعضاء القسم المختص للنظر فى تقرير اللجنـــة العلمية قبل الاجتماع بوقت كاف ــ حضور جميع اعضاء القسم وتعدد اجتماعاتهم ــ لا محل للبطلان .

ملخص الحـــــكم :

انه ان صح ان رئيس القسم لم يوجه الدعوة الى الاعضــــاء عند النظر فى تقرير اللجنة العلمية قبل الاجتماع بوقت كاف ، فالثابت أن عـــدم كفاية الميعاد لم يأثر فى القرار من حيث الموضوع ما دام الهدف من الدعوى قد تحقق فعلا فلم يتخلف عضو عن الاجتماع وما دامت الفرصة قد أتيحت للاعضاء لاعداد انفسهم لمناقشة التقرير ، فان المجلس لم يعقد أجتماعـــا واحدا وانما عقد عدة اجتماعات ومن ثم فلا محل للبطلان ..

(طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق ــ جلسة ١٩٧١/١٢/٥)

قاعـــــدة رقم (٢٦٨)

المبـــــدا :

القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ استبدل باللجان العلمية التى كانـــت تشكل عند التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى لجان علمية دائمة دون أن يتضمن أحكاماً انتقالية ــ وجوب سريان التعديلات المستحدثة على الاجراءات التى لم تتم حتى تاريخ العمل بها ــ لا تكتمل اجراءات فحص الانتاج العلمى الا بتقديم تقرير اللجنة ــ اساس ذلك ــ مثال .

ملخص الحـــــكم :

ان المـــادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيـــم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة كانت تقضى قبل تعديلها بالقانـــون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بأنه « عند التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى

يشكل المجلس الاعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختصة لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقـــديم تقرير مفصل عن هـــذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم اليها مع ترتيـــب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية ، ويشترط فى أعضاء هذه اللجـــان ان يكونوا من الاساتذة المتخصصين فى الجامعات . ويجوز أن يضم اليهـــم عند الاقتضاء عدد من المتخصصين من خارج الجامعات » . وقد صـــــدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومنها المـــادة ٥٥ وقد جرى نصها بعد التعديل بما يأتى « تشـــــكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات وذلك على أن تقدم اللجنـــة تقريرا مفصلا عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية . ويشترط فى أعضاء هـــذه اللجان أن يكونوا من بين الاساتذة ذوى الكراسى المتخصصين فى الجامعات أو من المتخصصين من غيرهم . ويصدر قرار من وزير التعليم العالى بناء على اقتراح المجلس الاعلى للجامعات باللائحة الداخلية لتنظيم أعمال هـــــذه اللجان .. » ونص القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه فى مادته السادسة على أن يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية وقد نشر بالعدد رقم ٢٧٣ فى ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ .

ومن حيث ان مفاد ما تقدم أن القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ قـــد استبدل باللجان العلمية التى كانت تشكل عند التعيين فى وظيفة اســـتاذ ذى كرسى لجان علمية دائمة ولم يتضمن هذا القانون أحكاما تعالج الاوضاع عند الانتقال من مجال العمل بالقواعد الملغاة الى العمل بالقواعد المستحدثة كما لم يتعرض للجان العلمية التى شكلت قبل العمل به ومن ثم فانه اعمالا للاصول العامة المقررة قانونا فى هذا الشأن تسرى التعديلات التى استحدثها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على الاجراءات التى لم تكن قد تمت حتى تاريخ العمل به دون تلك التى تمت صحيحة فى ظل الاحكام الملغاة فتظـــل

قائمة ومنتجة لآثارها القانونية . ولما كانت اجراءات فحص الانتاج العلمى للمرشحين لا تكتمل الا بتقديم اللجنة العلمية المشكلة لهذا الغرض تقريرها فى هذا الشأن ، وكان الثابت من وقائع الدعوى أن اللجنة العلمية التى شكلت بقرار المجلس الاعلى للجامعات فى ٣ من اكتوبر سنة ١٩٦٣ لتقييم الانتاج العلمى للمدعى وزميله لم تقدم تقريرها قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وأن الامر لم يتجاوز مجرد تشكيلها اذ أنها لم تبدأ عملها الا فى ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٣فى ظل العمل بهذا القانون ، فان الاجراءات الخاصة بفحص الانتاج العلمى للمرشحين لوظيفتى أستاذ ذى كرسى الشاغرتين تخضع لاحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ الذى أسند ولاية الفحص الى لجان دائمة تشكل بقرار من وزير التعليم العالى وتباشر عملها وفقا لأحكام اللائحة الداخلية التى تصدر بقرار من الوزير المذكور بناء على اقتراح المجلس الأعلى للجامعات دون أن يكون فى ذلك اخلال بحق مكتسب لاحد أو المساس بمركز قانونى ثبت لصاحبه واستقر طالما لا يوجد نص يوجب استمرار اللجنة الاولى فى عملها ، واذ قدمت اللجنة المذكورة تقريرها بعد أن زايلها اختصاص فحص الانتاج العلمى للمرشحين فيتعين عدم الاعتداد به .

(طعن ٨١٠ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٣/١٢/٩)

قاعـــــدة رقم (٢٦٩)

المبـــدأ :

ابداء الاستاذ رئيس القسم لرايه فى الانتاج العلمى للمتقدمين من شغل الوظيفة المتنازع عليها بصفته عضوا فى اللجنة الفرعية التى شكلتها اللجنة الدائمة للعمارة بجامعة الاسكندرية حيث يقدم كل عضو رايه منفردا فى الانتاج العلمى للمتقدمين — ان اعتبر الاستاذ المذكور منفردا مجلسا للقسم باعتبار انه لم يكن موجودا غيره بالقسم من الاساتذة ذوى الكراسى فان عدم عرض الترشيحات عليه لا يبطل قرار الترقية — اساس ذلك — ان رايه كان حاضرا بالاوراق عند عرض الترشيح على مجلس الكلية ولم يكن غيابه عندئذ يقتضى المجلس ان يرجىء الامر حتى يقف على رايه .

ملخص الحـــــكم :

ان الثابت من الاوراق أن الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل الوظيفـــة المتنازع عليها قد عهد فحصه الى اللجنة الدائمة للعمارة بجامعة الاسكندرية وكانت من سبعة أعضاء أحدهم الاستاذ . . . . رئيس قسم العمـــارة بتلك الجامعة ، وأن اللجنة شكلت لجنة فرعية من ثلاثة من أعضائها كان أولهم الاستاذ المذكور نفسه وتقدم كل منهم بتقرير منفرد وعرضت هــذه التقارير على اللجنة الدائمة مجتمعة وخلصت من مناقشتها الى الترشيح الذى صدر به اقرار بأغلبية أربعة الى ثلاثة واذ لم يكن بقسم العمارة (وقتئذ من الاساتذة ذوى الكراسى الا الاستاذ المذكور وحده فان أعتبر منفردا لمجلس القسم الذى يجب عرض الترشيح عليه قبل أن يعرض على مجلس الكليـــة فانه يبين من واقع الحال أن الاستاذ المذكور قد عرض عليه الترشيح وأبدى فه رأيه متميزا من قبل أن يشارك فى مناقشته باللجنة الدائمة مجتمعة ، فكان رأيه حاضراً فى الاوراق عند عرض الترشيح على مجلس الكلية ، ولم يكن غيابه (عندئذ يقتضى المجلس أن يرجىء الامر حتى يقف على رأىهو بين يديه) ويكون الحكم المطعون فيه قد أخطأ فيما فاته من ذلك ، واذ أثبت الحكم فى أسبابه صحة القرار فيما وراء ذلك ورد ما أثاره المدعى فى شأنه فان القرار يكون صحيحا ولا وجه لماقضى به من الغائه ، ويتعين به الحكم بقبول الطعنين شكلا وفى الموضوع بالغاء الحكم المطعون فيه وبقبول الدعوى شـــكلا ورفضها موضوعا والزام المدعى المصروفات .

(طعنى رقمى ١٤٧ ، ١٥٠ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢)

قاعـــــدة رقم (٢٧٠)

المبـــــدأ :

التقرير الذى تقدمه اللجنة العلمية ، المنوط بها فحص أعمال المرشحين للوظائف الشاغرة ، المقصود منه أن تستهدى به الجهات المنوط بها أمـــر التعيين فى هذه الوظائف — هذا التقرير لا يلزم الجهات المختصة بالتعيـــين بالاخذ بالنتيجة التى انتهت اليها — لا يسوغ أن يترتب بحكم اللزوم ، على أية نقائص فى هذا التقرير ، بطلان القرار الصادر بالتعيين .

ملخص الحـــــكم :

ان التقرير الذى تقدمه اللجنة العلمية ، المنوط بها فحص أعمـــال المرشحين للوظيفة الشاغرة ، انما يقصد منه أن تستهدى به الجهات المنوط بها أمر التعيين فى هذه الوظائف فى التحقق من مدى توافر الشرط الثالث المشار اليه آنفا فى المرشح للوظيفة المعلن عنها ، وهو بهذه المثابة لا يلزم الجهات المختصة بالتعيين بالاخذ بالنتيجة التى انتهت اليها ، بل أن لها اذا كانت لديها أسباب مبررة أن تخرج عليها ، خاصة وأن هناك شروط أخرى يتعين توفرها فى المرشح ، وهى بلا شـــك تدخل فى الاعتبار عند الموازنة بـــين المرشحين ، ومن ثم فانه لا يسوغ أن يترتب بحكم اللزوم ، على أية نقائص فى هذا التقرير ، بطلان القرار الصادر بالتعيين ، خاصة اذا كانت وجـــوه الطعن فى التقرير قد عرضت على الجهـــات المختصة وناقشتها وانتهت الى اطراحها .

(طعن ٩٧١ لسنة ٩ ق — جلسة ١٥/٦/١٩٦٩)

قاعـــــدة رقم (٢٧١)

المبـــــدا :

استقلال اللجنة بفحص الانتاج العلمى على أساس من ســــــلطتها التقـديرية التى تنأى عن الرقابة القضائية ما دامت غير متسمة باساءة استعمال السلطة — اساس ذلك .

ملخص الحـــــكم :

انه بالنسبة الى ما أورده المدعى من مآخذ على أعمال اللجنة الدائمة من أنها استبعدت عنصر الاشراف على الرسائل وانها قد خالفت اللجنـــــة الاولى فى تقييمها لابحاثه وأبحاث الدكتور . . . . ، وأنها قد وضعت الابحاث المشتركة والمنفردة فى مستوى واحد وغير ذلك مما نعاه المدعى على أعمال تلك اللجنة فان ذلك جميعه لا ينهض دليلا على انحرافها بالسلطة ، وذلك لأنه يبين من الأطلاع على تقرير اللجنة الأولى أن المدعى اشار الى

انه قد أشرف على رسالتين دون أن يقدم نسخة من كل منهما وهذا عين ما سجلته اللجنة الدائمة فى تقريرها ، كما أن مخالفة اللجنة الدائمة للجنة الاولى فى تقييمها للابحاث انما يتمشى مع طبائع الامور ولا شىء عن الرغبة فى مجاملة الدكتور ... خصوصا وأن هذا الخلاف قد تناول أيضا تقييم ابحاث الدكتور . . . . ومن المقرر أن اللجنة العلمية تستقل بهذا التقييم بما لهامن سلطة تقديرية فى هذا الشأن والتى لا تخضع عناصر التقدير فيها للرقابة القضائية والا انقلبت رقابة القضاء الى مشاركتهما فى سلطتها المذكورة ، كما أنه من وجه آخر فان المساواة بين الابحاث المشتركة والمنفردة ليس من شأنه أن يجعل تقديرها مخالفا لاحكام القانون . أو مشوبا بالانحراف لان تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة مقتضاه أن الدرجة التى قدرت بها هذا البحث انما تنصرف الى القدر الذى ساهم به المرشح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه وليس فى نص المادة ٥٥ السالف ذكرها ما يلزم للجنة بتحديد القدر الذى ساهم به المرشح فى كل من هذه البحوث .

ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم فان القرار المطعون فيه اذ صدر بتعيين الدكتور .... فى وظيفة أستاذ ذى كرسى بكلية الطب بجامعة القاهرة بناء على طلب مجلس الجامعة وبعد عرض الامر على اللجنة العلمية الدائمة يكون قد صدر صحيحا وطبقا للاجراءات المقررة قانونا وغير مشوب بالانحراف بالسلطة ومن ثم يكون الطعن عليه بالالغاء غير قائم على أساس سليم من القانون متعينا رفضه ، ويترتب على ذلك كنتيجة حتمية رفض طلب المدعى التعويض عن القرار المطعون فيه لعدم توافر ركن الخطأ فى حق الادارة بعد أن ثبتت سلامة هذا القرار ومطابقته للقانون على نحو ما سلف بيانه .

(طعن ٨١٠ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٣/١٢/٩)

قاعـــــدة رقم (٢٧٢)

المبـــــدا :

قرار لجنة فحص الانتاج العلمى يكون فى حدود السلطة التقديريـــة المخولة لها متى بنى على الاسباب الواردة فى تقريرها ــ لا ينال من القـــرار ما يثيره الطاعن متى رات اللجنة استبعاد ترشيحه من ناحية خبرته واعماله المهنية واسباب اخرى تتعلق بنشر ابحاثه وترقيته على اساسها بعد ذلك طالما لم يقدم ما يدل على ان اللجنة فى استخلاصها لعناصر اختيار المطعون على ترقيته بالافضلية عليه قد خالفت القانون او تغيت غير الصالح العـــام أو انحرفت فى استعمال سلطتها .

ملخص الحـــــكم :

انه مما ينعاه الطاعن من أن لجنة فحص الانتاج العلمى فضلت عليـــه الدكتور . . . . . على أساس أن أبحاثه لا يتسم بعضها بالعمق والآخـــر مستخلص من الرسالة التى قدمها للحصول على درجة الدكتوراه تهوينا من قدره وانتاجه العلمى وجعلت همها ترشيح الدكتور . . . . . . للوظيفـــة المعلن عنها ، فان الثابت من تقرير اللجنة المذكورة انها أوضحت أن جميـــع المتقدمين قد استوفوا الشروط المنصوص عليها فى قانون الجامعات وانهـــا كانت تفحص بحوث وأعمال المتقدمين ومنهم الطاعن ، ورأت بناء على الدراسات التى قام بها أعضاء اللجنة على انفراد وبعد مناقشتها بواسطة اللجنة مجتمعة، رأت انه يرقى لشغل هـــذه الوظيفة من المتقدمين الأربعة كل من الســـيد الدكتور . . . . . . (أصلى) والسيد الدكتور . . . . (احتياطى) وذلكلتقديمهما أبحاث مبتكرة بعضها منشور وهى بحوث لا تدخل فى نطاق رسائل الدكتوراه لكل منهما وتتميز بالاصالة والعمق الامر الذى يؤهل المتقدمين لها لشغل وظيفة استاذ مساعد فى الهندسة الميكانيكية ولم ترشح اللجنـــة الطاعن لانه استبان لها أن الابحاث التى تقدم بها ليس فيها العمق اللازم كما انبعض بحوثه لا تعتبر بحوثا بالمعنىالمفهوم لهذه العبارة وبعضها يستخلصمن

الرسالة التى تقدم بها للحصول على درجة الدكتوراه ، واذ بنت اللجنة قرارها بأحقية الدكتور . . . . . . للوظيفة المرشح لها دون الطاعن للاسباب المشار اليها فى تقريرها فان ذلك يكون قد تم فى حدود السلطة التقديرية المخولة لها ومن ثم يكون ما انتهت اليه اللجنة فى هذا الخصوص صحيحا لا مطعن عليه ، ولا ينال منه ما يثيره الطاعن من ناحية خبرته واعماله المهنية وأسباب أخرى تتعلق بنشر ابحاثه وترقيته على أساسها بعد ذلك أنه ليس من شأن هذه الاسباب أن تمس من عناصر الافضلية التى استندت اليها اللجنة او تنال من صحتها طالما أن الطاعن لم يقدم ما يدل على أن اللجنة فى استخلاصها لعناصر اختيار المطعون على ترقيته بالافضلية عليه قد خالفت القانون أو تغيت غير الصالح العام أو انحرفت فى استعمال سلطتها .

وحيث انه على مقتضى ما تقدم وكان المطعون فى تعيينه الدكتور . . . . قد استوفى الشروط التى تطلبها القانون بالتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد الهندسة الميكانيكية وصدر بذلك قرار وزير التعليم العالى فى ١٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ يكون هذا القرار صحيحا لا مطعن عليه .

(طعن ٢٦٦ لسنة ١٧ ق ــ جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

قاعدة رقم (٢٧٣)

المبدأ :

المادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بتشكيل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاستاذة والاساتذة المساعدين ، والحصول على القابها العلمية وتقدم كل لجنة تقريرا مفصلا ومسببا تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة او اللقب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الافضلية فى الكفائة العلمية ــ ومفاد ذلك ان ترتيب المرشحين لاحدى الوظائف عند تعددهم انما تختص به اللجنة المشار اليها بحسب الافضلية

فى الكفاءة العلمية — انتهاء اللجنة الى صلاحية المرشحين لشغل احدى الوظائف دون القيام بترتيبهم لبيان افضلهم — قيام مجلس الكلية باختيار احد هؤلاء المرشحين لشغل الوظيفة المطلوب شغلها — بطلان هذا القرار لصدوره من غير مختص لدخول ذلك ضمن اختصاص اللجنة المشار اليها — وجوب الغاء القرار الغاء مجردا لكى تعيد الجامعة طرح الامر من جديد على اللجنة المختصة لتقوم بترتيب المرشحين وفقا للمعايير المشار اليها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٧٣ على أن تتولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين أو الحصول على القابها العلمية ... وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الاساتذة المساعدين من أساتذة الجامعات أو من المتخصصين من غيرهم .... وتقدم كل لجنة تقريرا مفصلا ومسببا تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الافضلية فى الكفاءة العلمية وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين ..... » ويتضح من هذا النص أن المشرع نظم اللجان العلمية الدائمة وناط بها اختصاص فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين واقامها باختصاص تقديم تقرير مفصل ومسبب يتضمن تقييم الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل تلك الوظائف الجامعية وبيان ما اذا كان هذا الانتاج العلمى يؤهل المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية المطلوب شغلها وأوجب المشرع على لجنة فحص الانتاج العلمى دون غيرها أن تقوم بترتيب المتقدمين عند التعدد بحسب الافضلية فى الكفاءة العلمية وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين .. وعلى ذلك فانه اذا تعدد المتقدمون لشغل احدى وظائف الاساتذة أو الاساتذة المساعدين بالجامعات فان لجنة فحص الانتاج العلمى المختصة تكون هى وحدها جهة الاختصاص المنوط بها تقديم الانتاج العلمى والحكم على مدى صلاحية هذا الانتاج لتأهيل المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية المراد شغلها وبعد

ذلك تقوم لجنة الفحص بترتيب المتقدمين بحسب أفضليتهم وكفايتهم العلمية وترتيبا على ذلك فانه لا مجلس الكلية ولا مجلس الجامعة يمتلك ولاية ترتيب المتقدمين عند تعددهم لشغل وظيفة أستاذ أو وظيفة أستاذ مساعد بالجامعات، لان المشرع ناط هذه الولاية للجنة فحص الانتاجى العلمى وجعل معيار الترتيب والتفضيل هو معيار الافضلية والكفاية العلمية حسبما تستظهره لجنة فحص الانتاج العلمى من واقع الانتاج العلمى الذى طرحه كل من المتقدمين أمامها والثابت فى خصوص هذه المنازعة ان لجنة فحص الانتاج العلمى لكل من المدعى والمطعون عليه قد انتهت الى أن الانتاج العلمى لكل منهما يرقى بصاحبه ويؤهله لشغل وظيفة أستاذ مساعد بكلية التجارة والادارة بجامعة حلوان . الا أن اللجنة لم تمارس ولايتها وسلطتها المشروعة فى ترتيب كل من المدعى والمطعون عليه بحسب الافضلية والكفاية العلمية فى ضوء التقرير الفردى المقدم عن كل منهما وناشدت الجامعة تحقيق الافادة من كليهما بتقييمها معا لان كلا منهما كسب علمى محقق للطلاب الا أن مجلس كلية التجارة ومن بعده مجلس الجامعة مارس سلطة لا يملكها اذ قام كل من المجلسين — دون الرجوع الى لجنة فحص الانتاج العلمى المختصة — بتفضيل المطعون عليه على المدعى وبذلك مارس كل منهما عملا منوطا بحكم القانون بلجنة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين وحدها ، كما أقام كل من المجلسين حكمه فى تفضيل المطعون عليه على المدعى على أسس ومعايير لا تمت الى الكفاية العلمية المستظهرة من واقع الانتاج العلمى لكل منهما ، فتم اختيار المطعون عليه لانه حاصل على درجة البكالوريوس فى الاقتصاد وترك المدعى فى التفضيل والترتيب ليمثل المكان الثانى لانه حاصل على درجة البكالوريوس فى الزراعة (الاقتصاد الزراعى) وهذا المعيار — وهو درجة البكالوريوس — ليس هو بالقطع المعيار الذى حدده القانون لترتيب وتفضيل المتقدمين عند تعددهم — ذلك أن المعيار الذى أوجب القانون الاعتداد به فى ترتيب المتقدمين — المتعددين هو الافضلية والكفاية العلمية المستظهرة من واقع التقارير الفردية المتضمنة تقييم الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية الشاغرة — ومتى كان القرار المطعون فيه قد تضمن تعيين الدكتور . . . . . فى وظيفة أستاذ مساعد اقتصاد بكلية التجارة التابعة لجامعة

حلوان قد بنى على تفضيلى للمطعون عليه فى المقارنة مع المدعى صادر من مجلس كلية التجارة ومن مجلس جامعة حلوان وكلا المجلسين لا يملك سلطة التفضيل والترجيح بين المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية وهى السلطة التى ناط بها القانون بلجنة فحص الانتاج العلمى وأوجب أن يكون معيار التفضيل هو الافضلية والكفاية العلمية المستظهرة من الانتاج العلمى للمتقدمين — لذلك يكون القرار المطعون فيه بتعيين الدكتور .... قد قام على أساس فاسد ومخالف للقانون ، الامر الذى يتعين معه الحكم بالغاء قرار التعيين المطعون فيه الغاء مجردا كليا — حتى تعيد جامعة حلوان طرح الامر من جديد على لجنة الفحص العلمى المختصة لتقرر اللجنة ترتيب كل من المدعى والمطعون عليه بحسب الافضلية فى الكفاية العلمية وليصدر قرار التعيين بعد ذلك مبنيا على أساس سليم من احكام القانون . واذ قضى الحكم المطعون فيه برفض الدعوى فانه — أى الحكم المطعون فيه — يكون قد جاء معيبا ومخالفا للقانون بما يستوجب الحكم بالغائه وبالغاء القرار الصادر من جامعة حلوان بتعيين الدكتور .... أستاذا مساعدا للاقتصاد بكلية التجارة وادارة الاعمال بجامعة حلوان الغاء مجردا — كليا وما يترتب على ذلك من أثار والزام جامعة حلوان بالمصروفات — وهذا القضاء أذ يعيد الامر الى جامعة حلوان لتصدر فيه قرارا جديدا بالتعيين مبنيا على اجراءات سليمة يغنى عن طلب التعويض عن الاضرار المترتبة على القرار المحكوم بالغائه ويتعين بالتالى رفض هذا الطلب .

(طعن ٢٣٠ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/١/٤)

قاعدة رقم (٢٧٤)

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين الشروط الواجب توافرها فيمن يعين استاذا بالجامعة وبين الجهات ذات الشأن وذات الاختصاص فى التعيين كما حدد اختصاص كل منها بالنسبة لاصدار قرار التعيين ودورها فى تأسيسه — القرار الصادر بالتعيين أو

برفض التعيين يعتبر نتاجا لاراء كل هذه الجهات ومنها لجنة فحص الانتاج العلمى ورأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ومجلس الجامعة — بطلان تشكيل احدى هذه الجهات ذات الشأن ومنها لجنة فحص الانتاج العلمى يبطل قرارها بطلانا أصليا ولو صدر بالاجماع وفساد رأى أى من هذه الجهات ينسحب الى القرار الصادر بناء عليه والقرارات التى تعقبه اذ أن كلا منها يعتبر بمثابة الاساس لما بعده وهى حلقات متكاملة يتركب منها القرار الاخير — وجود خصومة بين المرشح وبين احد اعضاء لجنة فحص الانتاج العلمى وعدم تنحيه عن الاشتراك فى تقييم الانتاج العلمى للمرشح للتعيين يبطل قرار اللجنة مع ما يترتب عليه من بطلان القرار النهائى الصادر فى هذا الشأن .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين الشروط الواجب توافرها فيمن يعين أستاذا بالجامعة والجهات ذات الشأن فى التحقق منها وذات الاختصاص فى اصدار القرار بالتعيين ووجه اتصالها بأمره ودورها فى تأسيس القرار والذى يتركب مما يناط بكل منها من تقويم لمجموع الانتاج العلمى للمرشح أو من اقتراح التعيين أو الموافقة عليه أو اتخاذ القرار بمراعاة كل ذلك حيث جعل الامر يشترك فيه على مقتضى نصوصه أكثر من جهة ويمر بأكثر من مرحلة ويكون ذلك كله سلسلة واحدة يجب أن تنتظم حلقاتها وتستقيم كل الآراء والقرارات المكونة لاجرائها خلال تلك المراحل ليوجد القرار بالتعيين أو برفضه ويستوفى شرائط صحته ففى المادة ٧٠ بين القانون انه الى جانب شرطى الحصول على الدكتوراه او ما يعادلها والسمعة المحمودة ، وحسن السير المنصوص عليها فى المادة ٦٦ بالنسبة الى من يعين عضوا فى هيئة التدريس بصفة عامة يشترط فيمن يعين أستاذا شغل وظيفة أستاذ مساعد خمس سنوات على الاقل والقيام فى مادته وهو أستاذ مساعد باجراء بحوث مبتكرة او أعمال انشائية ممتازة مؤهله لتشغل مركز الاستاذية ، وأن يكون كذلك ملتزما فى عمله منذ تعيينه استاذا مساعدا بواجبات اعضاء

هيئة التدريس محسنا آداءها ويدخل فى الاعتبار فى تعيينه مجموع انتاجه العلمى منذ حصوله علي الدكتوراه او ما يعادلها وما يكون قد أشرف عليه من رسائل الماجستير والدكتوراه التى تمت اجازتها وكذلك نشاطه العلمـــى والاجتماعى الملحوظ واعماله الانشائية البارزة وطبقا للمادة ٧٣ تتولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل هذه الوظيفة او الحصول على لقبها العلمى ويصدر بتشكيل هذه اللجان لمدة ثلاث سنوات قرار من وزير التعليم العالى بعد اخذ رآى مجالس الجامعات وموافقة المجلس الاعلى لهـــا وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الاساتذة من بين أساتذة الجامعات الذين مضى عليهم فى الاستاذية خمس سنوات على الاقل او من المتخصصين من غيرهم .. وتتقدم كل لجنة تقريرا مفصلا ومسببا تقيم فيـــه الانتاج العلمى للمتقدمين وماذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الافضلية فى الكفاءة العلمية بعد مناقشـــة التقارير الفردية للفاحصين خلال مدة شهرين على الأكثر من تاريخ وصول الابحاث اليها ويترتب على عدم تقديمه فى الميعاد المحدد ما ذكر فى المـــادة ٧٤ بعدها من اجراءات وبحسب المـــادة (٧٥) اذا تقرر عدم أهليـــة المتقدم للوظيفة أو لقبها العلمى فلا يجوز له معاودة التقدم الا بعد مضى سنة من ذلك وبشرط اضافة انتاج جديد ووفقا للمادة ٢٣ من القـــانون يختص مجلس الجامعـــة بالنظر فى تعيين أعضاء هيئـــة التدريس فيها واما مجلس القســـم ومجلس الكلية فهما يختصان على ما نصت عليـــه المـــادتان ٥٥ و ٤١ من القانون باقتراح تعيين هؤلاء فى ضوء ما تقرره اللجنة العلمية وهـــذه المراحل اجملتها ثانية المـــادة (٦٥) من القـــانون بنصها على أن يعين وزير التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس بنـــاء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ راى مجلس الكلية ومجلس القســـم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

ومن حيث أن من المبادىء المقررة التى تمليها العدالة ويقتضيها تحقيق الضمانات الاساسية التى توخى الشارع توفيرها عند النظر فى أمر تعيين الاســـاتذة تنظيمية مراحله واجراءاتـــه وعهده بالتحقق من توفـــر شروطها

وأهمها ما تعلق بتقويم الانتاج العلمى للمتقدمين لها الى اكثر من جهة على نحـــو ما ذكر آنفا بما يكفل حسن قيام كل منها بمهمتها واختصاصها ، وصحته عمليا انه يجب فيمن يشترك في عضوية اللجنة الدائمة أو مجلس القسم أو الكلية أو مجلس الجامعة بعد ذلك ، ان يتوفر فيه شرط الحيدة حتى يحصل الاطمئنان الى عدالته وتجرده عن الميل والتأثر ويسلم رأيه هـــو يشترك فى هـــذه اللجنة أو المجالس فيصدر عن بينه مجردا من شوائب الميل ، أو مظنة التحيز بالنسبة الى المتقدم للتعيين فى الوظيفة ، اذ مدار أعمالها هو وزن انتاجه العلمى وتقدير مدى توافر سائر الشروط وتقرير اهليته تبعا للوظيفة أو عدمها فاذا ما قام به سبب يستنتج منه بحسب الاغلب الاعم انه مما تضعف له النفس ويخشى أن يؤثر فيه بما يجعله بميل في رآيه الى ما يقتضيه هـــذا السبب بحسب ما يلوده فى النفس من نوازع يخضع لها أغلب الخلق من اتجاه الى محاباة المرشح أو الاضرار به وجب عليه الا يشترك فى عضـــوية اللجنة أو المجالس ســـالفة الذكر فذلك أزكى ، وأقوم لصحة تشكيلها وسلامة قراراتها وأدنى الا تعلق بهـــا الاسترابة من جهة اشتراكه فيها مما يمس ما يجب أن يتوفر لها وهى تقوم بما نيط بها من مهام من حسن الاحدونة وسلامة الرآى وعدالة الشـــهادة والبعد عن كل ما من شأنه أن يرتاب أحد فى اســـتقامة أعمالها وعدالة موازينها كما انه اكفل باطمئنان ذوى الشأن على أمورهم ومن الاسباب التى تقضى ذلك أن يكون بين العضـــو وبين المتقدم للحصـــول على الوظيفة أو لقبها العلمى خصومة قائمة اذ فى وجودها ما يستوجب تنحيته عن الاشتراك فى الفصل فى هـــذا الأمر بأى وجه والامر كذلك حتى اذا لم يكن ثمت خصومة بينهما قضاء ما دامت العداوة والبغضاء قد بدت بينهما اذ يجب عليه ان يشعر ما يسببه ذلك له ولذى الشأن من جرح ميتنحى من تلقاء نفســـه ويجبر على ذلك اذا ما طلب المتقدم للتعيين ذلك بعـــدم اطمئنانه اليه اذ أن مثل هـــذه العداوة وخاصـــة اذا بلغت مبلغ الخصومة ان تكون سببا يدعو الى زعزعة ثقته فيه او تقضى على عـــدم اطمئنانـــه اليه ويستوجب تبعا عدم صحة اشتراكه فى اللجنة أو المجالس المذكورة وهى تنظر أمر المتقدم وتفصل فيه فى حدود ما لها من اختصاصات فاذا

اشترك رغم قيام المـانع المذكور به فان عدم صلاحيته المترتب على ذلك من شأنه أن يبطل تشـكل أى منهـا ابتداء ويحبط عملها الذى اشترك فيه فتكون باطلة لذلك قراراتها وما يترتب عليها أو يعقبها من قرارات استكمالا للمراحل التى رسمها القانون لسير الامر فى تعيين الاساتذة ولا يغير من ذلك شـيئا أن يقال ان رأى اللجنة فى تقويم انتاج المتقدم للوظيفة العلمى ، ومدى تأهيله له لشغلها ورأى القسـم ومجلس الكلية فى ذلك وهو بسبيـل اقتراحه ما يراه فى هـذا الامر استشارى اذا انه مادام الشارع جعل للجنة والمجلسين شأنا فى ذلك فللاولى تقويم الانتاج العلمى ابتداء وتقرير الاهلية أو عدمها وأوجب اخذ رأى القسـم ومجلس الكلية فى هـذا الشأن من بعـد للتقدم باقتراحهما الى مجلس الجامعة وجب أن يكون رأى كل منهما صحيحا ولا يستقيم الرأى منهما كذلك الا اذا صح تشكيلها ابتداء فان هامة ما ذكر من صلاحية عضو أو اكثر لا يكون لها كيان قانونى صحيح وتحيط اعمالها وتكون قراراتها باطلة بطلانا أصليا لهذا السبب ولو صدرت بالاجماع وفساد رأى اى منها ينسحب الى القرار الصادر بناء عليه والقرارات التى تعقبه او يستند الى وجوده اذ كل منها بمثابة الاساس لمـا بعده وهى جميعها حلقات متكاملة يتركب من مجموعها القرار الاخير .

ومن حيث انه على مقتضى ذلك كله فانه والثابت الذى لا خلاف له من الاوراق أو من قبل الجامعة ذاتها ووزارة التعليم العـالى أيضا ، المدعى عليهما ، انه بين الطاعن وبين كل من الدكتور . . . . و . . . . . . الاستاذين بالكلية عداوة بلغت حد الخصومة قضاء منذ دعواه أمام القضـاء الادارى رقم ٩٣٤ لسنة ٢٣ ق المرفوعة منه فى ١٩٦٩/٤/٢٨ حيث تتردد صداها فى صحيفتها وأوراقها وان هـذه الخصومة ممتدة عندئذ مما يجعل لطلبه بتنحيتها اساسا له ما يبرره وذلك بغض النظر عما قدمه للتدليل على ذلك أيضا فى حوافظ المستندات التى ارفقها بمذكراته فى هـذا الطعن من قوله باسهامهما فى السعى وفى اثناء مسار القرار المطعون فيه فى مراحله ولدى عميد الكلية لمجازاته بالقرار الذى صـدر فى ١٩٧٧/١/٢٩ من رئيس الجامعة بالتنبيه عليـه بدعوى تلفظه بجلسة مجلس القسـم

فى ١٩٧٦/٦/٢٣ بألفاظ غير لائقة لزملائه واتهامه عميد الكلية (الدكتور . . . . .) ومقــدم شــكوى أخرى فى ذلك (دكتور . . . .) الذى يشترك معه فى تأليف الكتب ، بالتدخل فى أعمال الامتحانات بالامر برفع درجات بعض الطلبة فى مادة تكنولوجيــا الانتــاج وهــو ما قضى من المحكمــة التأديبية لوزارة التعليم العــالى بحكمها فى ١٩٧٩/٦/٢٦ فى دعواه رقم ٨٨ لسنة ١١ ق بالغائه لمــا جاء بأسباب الحكم من انه لم تتوفر له المشروعية التى تحمله لمــا عددته من عيوب منهــا ما شاب التحقيق من قصور وعدم توفر الضمانات التى تكفل سلامة وعدم حرص المحقق على مطالعة أوراق الامتحانات ليتبين التدخل رغم اقرار أستاذين أخرين به لولا وقوف الطاعن ضد ذلك ولم تطعن الجامعة فى هــذا الحكم على ما يبين من الحكم وشهادة عدم الطعن ومن قوله تبرير صدى الخصومة فى دعواه رقم ٢١٤٤ لســنة ١٩٧٨ مدنى كلى التى اقامها ضد الدكتور . . . . . . ورئيس الجامعة تتعلق بدور الاول فى عــدم ترقيته وفى التشهير به ويمجازاته بالقرار الملغى سالف الذكر لمــا قدمه من مذكرة بمناسبة وقوف الطاعن ضده فى تدخله فى تقرير أعمال السنة (١٩٧٦/٧٥) للسنة الاولى التى كان يدرسها شكا فيها منه موردا فيها ما يعتبر تذفا فى حقه مما قضى للطاعن بتعويض عنه قدره ألف جنيه لهذا ولمــا ذكر فى الحكم من خطأ واضرار باعتبار ذلك على ما ورد فى الحكم اتباعا للحكم الصادر من محكمة الاستئناف بالقاهرة فى الاستئناف رقم ٢٥٧٣ لسنة ١٦ ق الصــادر فى ١٩٧٩/١٢/١٧ بالغاء حكم محكمة القــاهرة الابتدائية فى ١٩٧٩/٣/١٧ فى الدعوى بعــدم اختصاصها ولائيا وباحالتها الى محاكم مجلس الدولة وباعادتها الى هــذه المحكمة للفصل فيها عملا ماديا لمــا كان الثابت قيام الخصومة بين الطاعن والاستاذين المذكورين بما تقــدم بغض النظر عن ما تضمنته الدعويان الاخيرتان منذ سنوات سابقة على تقدمه للتعيين أستاذا واستمرارها فانه كان يتعين عليهما عدم الاشتراك فى اللجنة أو مجلس القسم أو الكلية عند نظره — واذ لم يفعلا ، واشتركا فعلا فى أعمال اللجنة العلمية الدائمة ووقع الثانى على تقريرها ثم اشترك فى مجلس القسم ومجلس الكلية فان ذلك يبطل قرارات اللجنة والمجلسين

المذكورين باعتماده ما انتهت اليه من عدم أهلية الطاعن للوظيفة وكذا قرار مجلس الجامعة بالموافقة على ذلك اذ ينسحب البطلان اليها جميعا وغنى عن البيان انه لم يكن ثم ما يقتضى هــذا بعد أن نبه الى ذلك المستشار القانونى لوزير التعليم العالى وأقر الوزير على رأيه ابتداء كما تقدم البيان اذ كان ذلك كما قال — مما يدرأ الشبهة ويثبت الطمأنينة فى نفس الطاعن وهو الى ذلك ما كان يجب على مجلس الجامعة أن يراعيه ويستجيب لمقتضاه فان الضمانات والمبادىء المقررة سالفة البيان الموجبة لتنحى الاستاذين المذكورين ما شرعت كما سلف الذكر الا لتطمئن الاساتذة على مصائرهم وللاحتياط والتحوط لسمعة اللجنة والمجالس المختصة بنظر التعيين فى وظائف الاستاذية ولكى تأتى قراراتها على وجهه الصحيح .

ومن حيث انه بما تقــدم ما يكفى لاجابة الطاعن الى طلبه الغــاء القرارات المطعون فيها لبطلانها للعيب سالف الذكر ولا حاجة الى بحــث سائر ما يأخذه عليها من عيوب .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اذ انتهى الى غير هــذا النظر دون أساس سليم من الواقع أو القانون فانه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تأويله وتطبيقه وانتهى الى غير الصواب فيتعين لذلك الغاؤه والقضاء للطاعن بطلباته مع الزام جامعة القاهرة المصروفات .

(طعن ١٨٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٥/١)

قاعــــدة رقم (٢٧٥)

المبــــدأ :

اذا وضعت جهة الادارة قاعدة تنظيمية تضبط بها نشر بحوث اعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة حلوان ، بأن اشترطت أن يكون النشر فى مجلة (دراسات وبحوث) أو مجلة أخرى علمية متخصصة من مستواها — سريان هذه القاعدة بأثر مباشر — نشر الابحاث فى مجلة (منبر الاسلام) قبل العمل بالقاعدة السابقة صحيح — أساس ذلك أن القانون لم يشترط النشر فى مجلة معينة — اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى — مجلس الجامعة لا يتقيد برأى اللجنة العلمية .

ملخص الحـــكم :

ومن حيث أن المـــادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشان تنظيم الجامعات قد نصت على أن تتولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين أو الحصول على ألقابها العلمية • ويصدر بتشكيل هـــذه اللجان لمدة ثلاث ســـنوات قرار من وزير التعليم العـــالى بعد أخذ راى مجلس الجامعات وموافقـــة المجلس الأعلى للجامعات • وتقـــدم كل لجنة تقريرا مفصلا ومسببا يقيم الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشـــغل الوظيفة او اللقب العلمى ، وترتيبهم عند التعدد بحسب الأفضلية فى الكفاءة العلمية ، وذلك بعد ســـماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين . ولئن كان قضاء هـــذه المحكمة قد جرى على ان المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة فحص الانتاج العلمى للمرشح لشـــغل وظيفة استاذ أو أستاذ مساعد وتقـــديم تقرير مفصل عن هـــذا الانتاج ، وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها ، الا ان المشرع لم يقيـــد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية . وأن القول بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة العلمية يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من مرجحات التعيين وملاءماته ، ومن ثم كان لمجلس الجامعة أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية الا ان مجلس الجامعة وهو يزاول هـــذه السلطة التى ناطها به القـــانون انما يخضع لرقابة القضاء للتحقق من قيام قراره على سبب صحيح •

ومن حيث ان مجلس الجامعة قد أفصح فى جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٩/٧/٢٢ عن ان سبب قراره بعدم الموافقة على تعيين المدعية فى وظيفة أستاذ يرجع الى ان جل أبحاثها المقدمة للتعيين فى هـــذه الوظيفة انما نشرت بمجلة اعتبرها المجلس غير علمية متخصصة ، وان المجلة التى تعتبر مجلة علمية متخصصة ويعتمد بما ينشر فيها من بحوث أعضاء هيئة التدريس هى مجلة « دراســـات وبحوث » التى أصدرتها جامعة حلوان لمعاونتها فى القيام برسالتها فى مجال نشر البحوث العلمية والدراسات المبتكرة فى فروع العلم المتصلة بنشاط الجامعة .

ومن حيث ان المدعية نشرت أبحاثها السبعة عشر بمجلة «منبر الاسلام» فى الفترة من سبتمبر سنة ١٩٧٥ الى يناير سنة ١٩٧٧ فتوافر بذلك « النشر » الذى تطلبته المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، اذ ان المقصود بهذا النشر ذيوع الابحاث بحيث يثبت لصاحبها حق الملكية الأدبية عليها ، وتسجل له الأسبقية فيما أودعه هذه الابحاث من ابتكار علمى أو ابداع فنى ، وحتى لا تتردى الابحاث الجامعية فى التكرار بسبب عدم المام الباحث بما سبق أن أسهم به باحثون آخرون فى المضمار ذاته . ولا حجة فيما ذهبت اليه جهة الادارة من ان ابحاث المدعية لم تنشر بمجلة علمية متخصصة ، وان هذه المجلة تمثلت فى مجلة « دراسات وبحوث » التى أصدرتها الجامعة — لا حجة فى ذلك لأن جهة الادارة لم تحدد جهة علمية متخصصة فى النشر وقت ان نشرت المدعية أبحاثها كان عليها أن تنشر هذه الابحاث فيها . أما مجلة « دراسات وبحوث » فقد صدر أول أعدادها فى مارس سنة ١٩٧٨ أى بعد نشر بحوث المدعية بأكثر من عام كامل ونشرت لائحتها لأول مرة بهذا العدد ومن ثم يكون من نافله القول النعى على المدعية بأنها لم تنشر أبحاثها فى تلك المجلة . واذا كان لجهة الادارة أن تضع قاعدة تنظيمية تضبط شرط النشر الذى تطلبته المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الاشارة اليه فى بحوث أعضاء هيئة التدريس المتقدمين للتعيين أو الترقية ، وتمثلت تلك القاعدة التنظيمية فيما نص عليه مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٦/١١/٢ من أن هذه البحوث يجب أن تنشر فى مجلة علمية متخصصة ، نموذجا لها هو مجلة « دراسات وبحوث » التى صدر عددها الأول فى مارس ١٩٧٨ آلا ان القاعدة التنظيمية لا تسرى الا بأثر مباشر ، ومن ثم لا اعتداد لها الا من تاريخ العمل بها . أما قبل هذا التاريخ فان البحوث يكتفى فيها بالنشر ومن ثم لا ينتقص من قيمة أبحاث المدعية السبعة عشر انها منشورة بمجلة « منبر الاسلام » لأنه قبل أول مارس سنة ١٩٧٨ وهو تاريخ صدور أول عدد من مجلة « بحوث ودراسات » لم يكن القانون يشترط للبحوث التى يتقدم بها المرشحون للترقية الى وظائف هيئة التدريس بكلية التدبير المنزلى أن تكون منشورة

فى مجلة معينة على وجـــه التحديد أو الحصر واذا كانت جهة الادارة قد وضعت قاعدة تنظيمية تضبط بها نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة حلوان ، بأن اشترطت أن يكون هـــذا النشر فى مجلة « دراسات وبحوث » أو مجلة أخرى علمية متخصصـة من مستواها ، فهذه القاعدة انما تسرى على البحوث التى تنشر بعد أول مارس سنة ١٩٧٨ أما قول جهة الادارة بسريان هـــذه القاعدة التنظيمية على المدعية لمجرد أن ترقيتها الى وظيفة أستاذ قد امتدت الى ما بعد أول مارس سنة ١٩٧٨ فكان يجب عليها أن تقـــدم أبحاثا أخرى للنشر فى مجلة « دراسات وبحوث » فهو قول مناقض للقانون . ذلك ان المـــادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الاشارة اليه قد اشترط للترقية الى وظيفة أستاذ ان يكون عضـــو هيئة التدريس المرشح لهـــذه الترقية قد قام فى مادته باجراء بحوث مدة شـــغله وظيفة أســـتاذ مساعد وليس فى فترة محـــددة من مدة شـــغله هـــذه الوظيفة .

ومن حيث انه متى كان ذلك وكانت اللجنة العلمية الدائمة قد خلصت فى تقريرها الى ان البحوث التى قامت المدعية باجرائها فى مادتها هى بحوث مبتكرة فان شرطى « النشر » و « الابتكار » المتطلبين فى المـــادة ٧٠ من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الاشارة يكونان قد توافرا فى البحوث التى تقدمت بها المدعية للترقية الى وظيفة أستاذ ، ومن ثم فان هـــذه البحوث يجب أن تؤتى آثارها القانونيـــة فى الترقية . واذ ذهب قرار مجلس الجامعة المطعون فيه الى غير ذلك فانه يكون قد جانب الصواب وخالف القانون ، الامر الذى يتعين معه الحكم بالغائه .

(طعن ٥٣٦ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/١١/١٣)

قاعـــدة رقم (٢٧٦)

المبـــدا :

المـــادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على انه ... يشترط فيمن يعد أستاذا ما يأتى : ... ٢ — ان يكون

قد قام فى مادته وهو أستاذ مساعد باجراء بحوث مبتكرة ونشرها أو باجراء أعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل مركز الاستاذية كما نصت المادة (٧٣) من ذات القانون على أن تتولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاستاذية والاساتذة المساعدين أو للحصول على ألقابهم العلمية ... وتقدم كل لجنة تقريرا مفصلا ومسببا تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمى ... »
— المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة لفحص الانتاج العلمى للمرشح لشغل وظيفة أستاذ أو أستاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة — الا أنه لم يقيد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية — لمجلس الجامعة أن يعقب على تقرير اللجنة وهو يخضع وهو يزاول هذه السلطة لرقابة القضاء للتحقق من قيامه على سبب صحيح — للجهة الادارية أن تضع قواعد تنظيمية تضبط بها تطبيق ما تضمنته المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من أحكام تتعلق بالنشر اذا استلزم مجلس الجامعة بجلسته فى ١٩٧٦/١١/٢ أن يكون نشر البحوث فى مجلة علمية متخصصة — هذه القاعدة لا تسرى الا بأثر مباشر من تاريخ العمل بها أى فى مارس ١٩٧٨ — البحوث المقدمة والمنشورة قبل هذا التاريخ يكون قد تحقق فيها شرط النشر الذى نصت عليه المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص الحكم :

من حيث ان المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٩ سنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على انه مع مراعاة حكم المادة (٦٩) يشترط فيمن يعين استاذا ما يأتى :

(٢) أن يكون قد قام فى مادته وهو أستاذ مساعد باجراء بحوث مبتكرة ونشرها أو باجراء أعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل مركز الاستاذية كما نصت المادة (٧٣) من ذات القانون على أن تتولى لجان

علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاستاذية والاساتذة المساعدين أو للحصول على القابهم العلمية .... وتقدم كل لجنة تقريرا مفصلا ومسببا تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمى ....

ومن حيث ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة لفحص الانتاج العلمى للمرشح لشغل وظيفة أستاذ أو أستاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها الا ان المشرع لم يقيد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية وان القول بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة العلمية يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من جهات التعيين وملاءماته ومن ثم كان لمجلس الجامعة أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية الا أن مجلس الجامعة وهو يزاول هذه السلطة انما يخضع لرقابة القضاء للتحقق من قيام قراره على سبب صحيح .

ومن حيث ان مجلس الجامعة قد أفصح فى جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٩/٧/٢٢ على ان سبب قراره بعدم الموافقة على تعيين المدعية فى وظيفة أستاذ يرجع الى ان ابحاثها المقدمة للتعيين فى هذه الوظيفة انما نشرت فى مجلات غير علمية متخصصة .

ومن حيث ان هذه المحكمة سبق لها ان قضت فى حالتين مماثلتين لحالة المدعية — ان للجهة الادارية ان تضع قواعد تنظيمية تضبط بها تطبيق ما تضمنته المادة (٧٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من أحكام تتعلق بالنشر فاذا استلزم مجلس جامعة حلوان بجلسته المنعقدة فى ١٩٧٦/١١/٢ أن يكون نشر البحوث فى مجلة علمية متخصصة وأصدرت كذلك مجلة تسمى دراسات وبحوث ، وقد نشرت القواعد التنظيمية التى وضعتها جهة الادارة فى هذا الخصوص بالعدد الأول من المجلة المذكورة الصادرة فى مارس سنة ١٩٧٨ فان القاعدة التنظيمية لا تسرى الا بأثر مباشر من تاريخ العمل بها أى من مارس سنة

١٩٧٨ اما قبل هذا التاريخ فكانت البحوث يكتفى فيها بالنشر (الطعـــن رقم ٥٣٦ سنة ٢٧ ق عليا ، ٢٤١ سنة ٢٨ ق عليا) .

ومن حيث انه متى كان ذلك وكانت البحوث المقدمة من المدعية خلال فترة شغلها وظيفة أستاذ مساعد نشرت قبل الأول من مارس سنة ١٩٧٨ تاريخ العمل بتلك القاعدة التنظيمية فمن ثم فانه يكون قد تحقق شرط النشر الذى نصت عليه المـــادة (٧٠) من القانون رقم ٤٩ سنة ١٩٧٢ طالمـــا ان جهة الادارة لم تحدد قبل ذلك جهـــة علمية متخصصة فى النشر كان على المدعية أن تنشر فيها أبحاثها .

(طعن ١٣١٧ لسنة ٢٩ ق — جلسة ١٩٨٥/٤/٢١)

الفصـــل الثـــانى
شـــغل وظائف هيئـــة التدريس

الفـــــرع الأول
التعيين فى وظائف هيئـــة التدريس

قاعـــــــدة رقم (٢٧٧)

المبـــــدأ :

ان مقتضى اجراءات شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة طبقا لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات أن يخرج هـــذا التنظيم عن معنى الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وان كان ينطوى على نوع من التدرج فى الوظائف المختلفـــة بهيئة التدريس بالجامعة ــ اساس ذلك ان الاصل فى شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ان يتم بطـــريق الاعلان وبعـــد فحص الانتاج العلمى للمرشحين يستوى فى ذلك أن يكون المرشح من بين العاملين بالجامعة او خارجها بينما تمثل الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة نظاما فى شـــغل الوظائف يعتمد على الاختيار من بين العاملين فى وحدة ادارية واحـــدة .

ملخص الفتـــــوى :

يبين من الاطلاع على القـــانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات الذى عين الطالب فى ظله ، أنه ينص فى المـــادة ٤٨ منه على أن « يعين وزير التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ونصت المـادة ٥٤ من هـذا القانون على أن « يكون التعيين فى وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الاساتذة بناء على اعلان وينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته » .

ونصت المـادة ٥٥ منه على أن « تشكل لجان علمية دائمه تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشـغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصـدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بنـاء على ترشـيح المجلس الأعلى للجامعات .... أما بالنسـبة الى المرشـحين لشـغل وظيفة مدرس أو أستاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس القسم المختص ومجلس الكليه » .

ومن حيث ان المستفاد من هذه النصوص أن الاصل فى شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ان يتم بطريق الاعلان وبعد فحص الانتاج العلمى للمرشحين ، الامر الذى يكفل اختيار الاكفاء لشغل هـذه الوظائف بستوى فى ذلك ان يكون المرشح من بين العاملين بالجامعة او خارجها ؛ ومقتضى هـذه الاجراءات أن يخرج هـذا التنظيم ، وتلك هى حدوده ، عن معنى الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والتى تمثل نظاما فى شغل الوظائف يعتمد على الاختيار من بين العاملين فى وحدة ادارية واحدة ، غير انها فى ذات الوقت لا تعد من قبيل التعيين المبتدأ طالمـا أنها بوضعها السـابق ايضاحه تنطوى على نوع من التدرج فى الوظائف المختلفة بهيئة التدريس بالجامعة .

(فتوى ١٣٠ فى ١٩٧٤/٣/١٧)

قاعـــدة رقم (٢٧٨)

المبـــدأ :

السلطة الوصائية التى خولها القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات لوزير التعليم العالى على قرارات مجلس الجامعة — شمول هـذه السلطة الرقابة على التحقق من مطابقة القـرار للقانون

واستهدافه للمصلحة العامة — قيام اعتبارات لم تكن تحت نظــر مجلس الجامعة عند اصداره لقرار احد اعضاء هيئة التدريس — وجوب التمييز فى هــذا الصدد بين الاعتبارات التى تقطع فى بطــلان التعيين أو التى تجانب الصالح العام ، وبين تلك التى لا تقطع فى ذلك — للوزير فى الحالة الأولى حق رفض التعيين خلال الميعاد المقرر لتصديقه ، وله فى الحالة الثانية اعادة القرار لمجلس الجامعة خلال ذات الميعاد ليعيد بحث موضوعه فى ضوء الاعتبارات الجديدة — أثر هــذه الاعادة — انقطاع ميعاد التصديق المنصوص عليه فى المــادة ٣١ من القانون سالف الذكر — اساس ذلك وتطبيقه على حالة ما يطرأ على احد المرشحين لشغل احدى وظائف هيئة التدريس ما يفقده شرطا من شروط الصلاحية للتعيين .

ملخص الفتـــوى :

تنص المــادة ٣١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات على أن : « لا تنفذ قرارات مجلس الجامعــة فيما يحتاج الى صــدور قرار من الوزير الا بعد صدور هــذا القرار ، واذا لم يصدر منه قرار فى شأنها خــلال الستين يوما لتاريخ وصولها مستوفاة الى مكتبه تكون نافذة » ومن أمثلة قرارات مجلس الجامعة التى تتطلب لنفاذها صدور قرار من الوزير قرارات تعيين أعضاء هيئات التدريس طبقــا للمادة ٤٨ من القانون المذكور . ويحدث أن يرى الوزير — قبل أن يبت فى الموضوع بالموافقة أو عدم الموافقة — اعادة عرضه على مجلس الجامعة لبحثه فى ضوء اعتبارات معينة لم تكن أمام المجلس وقت صــدور قراره ، وتكون فى الغالب قد نشأت بعــد أن أصدر هــذا القرار ، وذلك حتى يستأنس الوزير برأى المجلس قبل أن يصدر قراره النهائى فى الموضوع . ومن أمثلة ذلك أن يطرأ على احد المرشحين لشغل احدى وظائف هيئات التدريس ما يفقده شرطا من شروط الصلاحية للتعيين .

ويثور التساؤل عن جواز اعادة مثل هــذه الموضوعات الى مجلس الجامعة لبحثها وابداء الرأى فيها .

وقد عرض هــذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة بجلستها المنعقــدة فى ١٩٦٤/٥/٢٠ فتبين لها انه طبقــا لنصوص المواد ٢٨ (البنــد ١٣) ، ٣١ ، ٤٨ من القــانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فان مجلس الجامعة يختص بالنظر فى تعيين أعضاء هيئة التدريس ولا ينفذ قراره فى هــذا الشأن الا اذا وافق عليه وزير التعليم العالى صراحة بأن تتم هــذه الموافقة خلال ستين يوما من تاريخ وصول القرار مستوفيا الى مكتبه ، أو ضمنا اذا انقضت هــذه المدة دون صدور قرار من الوزير ، ويمتنع نفــاذ قرار مجلس الجامعــة اذا رفضه الوزير خــلال المدة المشار اليها . وبذلك تكون سلطة الوزير ازاء قرار مجلس الجامعة سلطة تصديق اذا تحققت الموافقة الصريحة أو الضمنية وسلطة اعتراض اذا رفض الوزير الموافقة عليه . وهذه الســلطة التى خولهــا الشارع للوزير لا تعدو أن تكون مظهرا من مظاهر الوصاية الاداريه على الجامعــة بحسبانها من الهيئــات اللامركزية المصــلحية . ويترتب على اعتبارها كذلك أن تقتصر سلطة الوزير على الموافقة على قرار مجلس الجامعــة أو رفضه دون تعــديله أو استبداله بغيره ، كما تقتصر رقابته لهذا القرار على التحقق من مطابقته للقانون واستهدافه للمصلحة العامة ، على أنه بالنسبة الى شرط حسن السمعة المنصوص عليه فى المــادة ١/٤٩ من القانون المشــار اليه ، فان للوزير أن يراقب تقــدير مجلس الجامعة لمدى توافر هــذا الشرط اذا ما كان مشوبا بعدم الملاءمة الظاهرة أو اذا لم يتم على أساس قيام كافة الوقائع المنتجة فيــه أمام المجلس ، وذلك بحسبان أن هــذا التقدير يرتبط بشرط نص عليه القانون .

ومن حيث أنه بنــاء على ذلك ، فاذا كانت الاعتبارات التى نشأت أو تكشفت بعد صدور قرار مجلس الجامعــة بالتعيين قاطعة فى أن هــذا التعيين يكون باطلا أو مجانيا للصالح العام اذا تم ، فان ذلك يخول الوزير رفض التعيين خلال المدة التى حددتها المــادة ٣١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أما اذا كانت هذه الاعتبارات غير قاطعة فيما تقدم مما يتطلب الرجوع الى مجلس الجامعة للاستئناس برأيه قبل اصدار القرار النهائى

فى الموضوع ، فليس ثمة ما يمنع عندئذ من اعادة الموضـــوع الى مجلس الجامعة لاعادة النظر فيه على ضوء هـــذه الاعتبارات التى لم تكن تحت نظره عندما أصدر هذا القرار ، اذ أن طلب اعادة النظر فى مثل هذه الحالة لا يعتبر من قبيل التعديل فى قرار مجلس الجامعة او اســـتبداله بغيره ، وانما هو اجراء تمهيدى قصد به التغلب على عقبة طارئة نشأت او تكشفت أثناء ممارسة الوزير لاختصاصه فى اصدار القرار النهائى فى الموضوع . فطلب اعادة النظر بهذه المثابة لا يعدو أن يكون سلطة متفرغة عن طبيعة اختصاص الوزير فى اصدار هـــذا القرار ، وحتى يصدر قراره بالموافقة أو بالرفض على أساس تكشف كافة جوانب الموضـــوع ووضوح معالمه ، وليكون على بينة تامة من رأى مجلس الجامعة فى تلك الاعتبارات التى لم تكن تحت نظره ، وهـــذا النظر هو ما يتفق مع الحكمة التى قصد اليهـــا الشارع عندما اشترط لسريان ميعاد الستين يوما التى يصدر قرار الوزيـــر خلالها أن يصل قرار مجلس الجامعة الى مكتبه مستوفيا ، أى مستجمعا لكافة العناصر التى يجب أن يصدر عى أساسها القرار والتى تتمثل فى الأوراق والبيانات اللازمة للتحقق من أن القرار صدر مطابقا للقـــانون ومستهدفا للصالح العـــام .. واذا كان الوزير يملك الاعتراض المطلق على قرار مجلس الجامعة بما من شأنه تعطيله كلية ، فمن باب أولى يكون له أن يطلب من المجلس اعادة النظر فى هذا القرار ، ويشفع لهذا الطلب أن الاعتبارات الجديدة التى دعت اليه لم تكن تحت نظر المجلس عندما أصدر قراره . هـــذا فضلا عن أن مجلس الجامعة لا يستنفذ سلطته باصـــدار قراره فله أن يعيد النظر فيه طالمـــا أنه لم يصدر فى شأنه قرار من الوزير

وغنى عن البيان أن طلب اعادة البحث ليس من شأنه المساس باستقلال الجامعة طبقا لأحكام القانون ، اذ أن استقلال الشخص الاعتبارى ليس مطلقا وانما تحدد مداه النصوص والقواعد التى تنظمه ، واذا كان استقلال الجامعة لم يمنع من أن يكون للوزير حق اعتراض مطلق على قرار مجلس الجامعة فأولى الا يمنع من طلب اعادة البحث وهو أدنى من حق الاعتراض ، بل أن مثل هـــذا الطلب لا يعدو أن يكون مظهرا من مظاهر التعـــاون بين

السلطة المركزية والسلطة اللامركزية يهدف به الوزير الى عـدم الاستقلال بالبت فى الاعتبارات الجديدة دون الرجوع الى مجلس الجامعة للاستئناس برايه فى هـذه الاعتبارات ».

ومن حيث انه بناء على ذلك ، فان مثل هذا الطلب متى تم خلال مدة الستين يوما المنصوص عليها فى المـادة ٣١ من قانون تنظيم الجامعات ، فانه يترتب عليه قطع هـذا الميعاد ، ذلك ان من شأن هـذا الطلب اعادة الموضوع الى مجلس الجامعة فيعود الوضع الى ما كان عليه قبل وصوله الى مكتب الوزير . هذا فضلا عن أن مناط سريان الميعاد فى ضوء ما قضت به المـادة المشار اليها هو ان يكون الموضـوع مستوفيا بمكتب الوزير ، أما وقد خرج هـذا الموضوع من مكتبه الى مجلس الجامعة فان الميعاد ينقطع الى ان يعود الى مكتبه مستوفيا حيث يبدأ الميعاد من جديد .

لذلك انتهت الجمعية العمومية الى ما يلى :

أولا — اذا كانت الاعتبارات التى لم تكن نظر المجلس عندما اصدر قراره قاطعة فى أن التعيين يكون باطلا لو مجانبا للصالح العام فيما لو تم دون أن يتوقف ذلك على الرجوع الى مجلس الجامعـة ، فيكون للوزير عندئذ ممارسة حقه فى رفض التعيين خلال الميعاد المنصوص عليـه فى المـادة ٣١ من قانون الجامعات . اما اذا راى الوزير أن الاعتبارات الجديدة والتى لم تكن تحت نظر مجلس الجامعة غير قاطعة فى ذلك وان الأمر يتطلب أن تعرض على مجلس الجامعـة لاعادة بحث الموضـوع على اساسها وللاستئناس برايه قبل اصدار القرار النهائى فى الموضوع ، فيجوز عندئذ للوزير اعادة القرار الى المجلس على أن تتم هـذه الاعادة خلال الميعاد المشار اليه . ويكون من شأن هـذه الاعادة قطع الميعاد حتى ينتهى مجلس الجامعـة من بحثه ويعيد القـرار الى مكتب الوزير مستوفيا حيث يبدأ الميعاد من جديد .

ثانيا — بالنسبة الى المثال الذى ضربته الوزارة ، وهو أن يطرأ على احد المرشحين لشغل احـدى وظائف هيئة التدريس ما يفقده شرطا من

شروط الصلاحية للتعيين . فاذا كان هـذا الظرف الطارىء قاطعا فى فقدانه هـذا الشرط بما لا يجدى معه اعادة القـرار الى مجلس الجامعة ، فللوزير عندئذ رفض التعيين خـلال الميعاد . أما اذا كان هـذا الظرف يتطلب ان يكون تحت نظر مجلس الجامعة حتى يقدره — كما لو نسبت الى المرشح أمور قد يكون من شأنها الاخلال بشرط حسن السمعة ولم تكن تحت نظر المجلس — فانه يجوز للوزير عندئذ اعادة الموضوع الى مجلس الجامعة خلال ميعاد الستين يوما ليعيد النظر فى قراره فى ضوء هـذا الظرف الجديد ، ويبدأ مرة اخرى باعادة القرار مستوفيا الى مكتب الوزير .

(فتوى ٤٤٥ فى ١٩٦٤/٥/٢٦)

قاعـــدة رقم (٢٧٩)

المبـــدأ :

أفضلية المرشح للتعيين بهيئـة التدريس بالجامعة تتحدد من حيث الكفاية التى تستقل بتقديرها لجان فحص الانتاج العلمى المبتكر — سلطة هذه اللجان تقديرية تنأى عن الرقابة القضائية طالمـا كانت غير متسمة باساءة استعمال السلطة .

ملخص الحـــكم :

أن التعيين فى وظائف هيئـة التدريس بالكليات الجامعية يقوم على شروط واعتبارات خاصة والأصل فى هـذا التعيين هو أفضلية المرشح من حيث الكفاية التى تستقل لجان فحص الانتاج العلمى المبتكر على أساس من سلطتها التقديرية التى تنأى عن الرقابة القضائية طالمـا كانت غير متسمة باساءة استعمال السلطة بمعنى أن السلطة التقديرية المقررة لها لا تخضع عناصر التقدير فيها للرقابة القضائية والا انقلبت رقابة القضاء الى مشاركته فى سلطتها المذكورة .

(طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/١٤)

قاعـــــدة رقم (٢٨٠)

المبـــــدأ :

اجراءات فحص الانتاج العلمى المبتكر للمرشحين للتعيين بهيئة التدريس بالجامعة المنصوص عليها فى القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ بانشاء اللجان العلمية الدائمة — عدم اتباعها بعرضه على لجنة شكلها مجلس الكلية دون عرضه على لجنة مؤقتة الفتها اللجنة الدائمة ، وعدم عرض تقديرها على اللجنة الدائمة — لا يعتبر وجها للطعن ما دام فحص الانتاج قد تم خلال فترة ايقاف العمل بهذا القانون التى قررها القانون رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٥٤ .

ملخص الحـــــكم :

لا وجـــه للطعن بأن فحص الانتاج العلمى للمرشحين لم يتبع فيـــه الاجراءات الحتمية التى نص عليها القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ بانشاء اللجان العلمية الدائمة فلم يعرض الانتاج العلمى على لجنة مؤقتة الفتها اللجنة الدائمة بل عرض على لجنة شكلها مجلس الكلية كما لم يعـــرض تقديرها على اللجنة الدائمـــة التى تختص وحدها بتقدير الكفاية العلمية لاعضاء هيئة التدريس ذلك أن فحص الانتاج المشار اليه قد تم خـــلال فترة ايقاف العمل بقانون اللجان الدائمـــة التى قررها القانون رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٥٤ وبصدور هـــذا القانون الأخير لم يكن هنـــاك موجب لعرض ابحاث المرشحين على اللجنة الدائمـــة المنوه عنها .

(طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/١٤)

قاعـــــدة رقم (٢٨١)

المبـــــدأ :

اذا استلزم الاعلان عن الوظيفة ان يكون المرشح حاصلا على شهادة الدكتوراه فان هذا الشرط يجب شرط الحصـــول على الشهادات الأقل — اساس ذلك .

ملخص الحـــــكم :

ان الاعلان عن الوظيفة اذا استلزم فى المرشح ان يكون حاصـــلا على شهادة الدكتوراه وهى أعلى شـــهادة فان هذا الشرط يجب شرط الحصـــول على الشـــهادات الأقل مثل دبلوم تخصص طب الأطفال وعلى العكس فان النص على هـــذا الشرط فى الاعلان رغم أن القانون لا يتطلبه قد يفهم منه ان المقصود به ايثار المدعى على من عداه من المرشحين للآخرين الحاصلين على الشهادات الأعلى التى تطلبها القانون فى المرشحين لهـــذه الوظيفـــة .

(طعن ٩٧١ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٩/٦/١٥)

قاعـــــدة رقم (٢٨٢)

المبـــــدأ :

ان توجيهات مجلس الكلية لا تقيد سلطة مجلس الجامعة أو وزير التعليم العالى فى اجراء التعيين .

ملخص الحـــــكم :

ان توجيهات مجلس الكلية ليس من شأنها تقييد سلطة مجلس الجامعة ولا وزير التعليم العالى فى اجراء التعيين ..

(طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥)

قاعـــــدة رقم (٢٨٣)

المبـــــدأ :

نصوص القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات على أن التعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات يكون بقرار من وزير التعليم وهو القرار الذى بمقتضاه ينشأ المركز القانونى فى الوظيفـــة الصادر بشأنها هذا القرار ومن شرائط صحته ان يؤخذ فيه رأى مجلس الكلية

او القسم وان يكون بناء على طلب من مجلس الجامعة وان تتوافر فى شاغل الوظيفة الشروط الواجبة التى استلزمها القانون من وجوب الاعلان عن الوظائف التى يتوافر فى شانها شروط الحصول على المؤهلات العلمية وتقرير لجنة فحص الانتاج العلمى للمرشح وترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية — وضع المجلس الاعلى للجامعات بماله من اختصاص استمده من القانون بمـــا لا يتعارض مع نصوص قاعدة خاصة مقتضاها أن تجعل من الجائز أن يتقدم المرشح لاية وظيفة فى اكثر من جماعة مما ينطبق عليها أحكام القانون فاذا صدر قرار التعيين على احداها وقبل هذا القرار صراحة أو ضمنا فلا يجوز لــه بعد ذلك تعيينه فى الوظيفة الاخرى — وجوب الالتزام بهذه القاعدة الخاصة فيما يتبع من اجراءات .

ملخص الحـــكم :

من حيث انه بالرجوع الى احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة وهو القانون الواجـــب التطبيق على الوقائع محل المنازعة نجد أن المـــادة ٤٧ منه تحدد أعضـــاء هيئة التدريس فى الجامعات بأنهم الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة والاساتذة المساعدون والمدرسون ثم جاءت المـــادة ٤٨ منه وجرت كالآتى : « يعين وزير التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بنـــاء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ... ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ثم حددت المـــادة ٤٩ منه الشروط الواجـــب توافرها فى من يعين عضوا بهيئة التدريس بأن يكون محمود السيرة حسن السمعة وأن يكون حاصلا على درجة دكتوراه أو ما يعادلها من احـــدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة معتمدة فى مادة تؤهله لشغل الوظيفة أو أن يكون حاصلا من جامعة اجنبية أو هيئة علمية أو معهد علمى معترف به على درجة يعتبرها المجلس الاعلى للجامعات معادلة لذلك . واضافت المـــادة ٥٠ من القانون شرطا فى من يعين مدرسا بأن يكون قد مضت ٦ سنوات على الاقل على حصولة على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها ثم جاءت بالمادة ٥٤ من القانون المشار اليه وجرت فقرتها الاولى كالآتى : يكون التعيين

فى وظائف هيئة التدريس بناء على اعلان ، وينظم المجلس الاعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته » ، وجاءت المادة ٥٥ وأمرت بتشكيل لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقدم تقرير مفصل عن هذا الانتاج مع ترتيب المرشحين بحسب كفايتهم العلمية . وهذه النصوص جميعا قاطعة الدلالة على أن التعيين فى وظائف اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات يكون بقرار من وزير التعليم وهو القرار الذى بمقتضاه ينشأ المركز القانونى فى الوظيفة الصادرة بشأنها هذا القرار ومن شرائط صحته ان يؤخذ فيه رأى مجلس الكلية أو القسم وأن يكون بناء على طلب من مجلس الجامعة وأن تتوفر فى شاغل الوظيفة الشروط الواجبة التى استلزمها القانون عن وجوب الاعلان عن الوظائف التى يتوافر فى شاغلها شروط الحصول على المؤهلات العلمية وتقرير لجنة فحص الانتاج العلمى للمرشح وترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الوقائع الواردة بالاوراق نجد أن كلية الطب بجامعة القاهرة أعلنت عن وظيفتين لمدرس جراحة السرطان الشاغرتين بها وانتهى ميعاد الاعلان فى ٨ من مارس سنة ١٩٦١ وقد تقدم الطاعن وآخرين لشغل هاتين الوظيفتين وانتهت اللجنة العلمية الى ترتيب المرشحين، الاول الدكتور . . . . . . ، والثانى الدكتور . . . . . . والثالث الدكتور . . . . . . وسارت الاجراءات سيرتها الطبيعية من عرض على مجلس القسم ثم مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة وتم رفع الامر بناء على طلب مجلس الجامعة الى الوزير ليصدر قرار التعيين ، فأصدره بالنسبة للاول الدكتور . . . . . . واعاده بالنسبة للثانى وذلك أنه تبين أن سبق له أن أصدر فى ١٩٦١/٤/١٧ قرارا بتعيينه مدرسا للجراحة بكلية الطب بجامعة أسيوط. حتى لا يتعارض قراره وما سبق أن قرره المجلس الاعلى للجامعات بجلسته المنعقدة فى ٢٥ ، ١٩٦١/٦/٢٦ والذى قرر أن تقدم المرشح لاكثر من جهة من جامعات الجمهورية العربية المتحدة قبل أن يعين فى احداها لا يسقط حقه فى التعيين فى أية جهة الا اذا قبل صراحة أو ضمنا القرار الصادر بتعيينه فى احداها قبل صدور قرار بتعيينه فى الاخرى فلم يكن ثمة اعتراض وصدر قرار التعيين ، اذ الخطأ شاب الاجراءات التى نص عليها القانون

حسبما المعنا الاشارة اليها وانما لمراجعة الترشيح فى ضوء القرار الذى أصدره المجلس الاعلى للجامعات فى ٢٦ من يوليو سنة ١٩٦١ ، بالتطبيق لاحكام القانون المشار اليه والتى جاءت المادة ٣٣ منه وعددت اختصاصات المجلس الاعلى للجامعات ومن بينها التنسيق بين الكليات والاقسام المناظرة وبين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات . الامر الذى يضفى على هذه القاعدة العامة المجردة الصحة والشرعية القانونية . ولا يصح فى هذا المجال تطبيق القواعد العامة التى تحكم المعينين حسبما ذهب الى ذلك أطراف المنازعة ويغايرهم فى ذلك الحكم محل الطعن وانما يتعين أمام قاعدة خاصة وضعها المجلس الاعلى للجامعات بماله من اختصاص استمده من القانون ، لا تتعارض مع نصوصه . وهذه القاعدة تجعل من الجائز أن يتقدم المرشح لأية وظيفة فى أكثر من جامعة مما ينطبق عليها احكام القانون فاذا صدر قرار بالتعيين على احدها وقبل هذا القرار صراحة أو ضمنا فلا يجوز من بعد ذلك تعيينه فى الوظيفة الاخرى .

ومن حيث انه كان من المتعين مراجعة الاجراءات فى ضوء هذه القاعدة وهو ما ذهب اليه وزير التعليم بحق ومقتضى المراجعة بعد صدور قرار المعينين من جامعة أسيوط أن تتأكد جامعة القاهرة من أن الدكتور . . . . قد وافق صراحة أو ضمنا على قبول هذا التعيين ليمتنع عليها ترشيحه للتعيين على الوظيفة الشاغرة لديها .

ومن حيث أن المحكمة لم تتبين من الاوراق وجود مثل هذه الموافقة منه بل على العكس أن جميع المراحل تقطع بأن هذه الموافقة لم تتم فهو لم يقم باستلام العمل وقد اتضح من المذكرة التى عرضت على مجلس جامعة أسيوط بشأن الغاء تعيين بعض مدرسى كلية الطب أنه قد طلب منه الحضور لتسلم العمل ولم يحضر رغم تكرار الكتابة اليه وان عميد كلية طب أسيوط طلب اتخاذ ما يلزم من اجراء للاستغناء عنه ، ولم يكن المطعون ضده وحده الذى لم يقبل التعيين ولكنهم كانوا خمسة أطباء منهم من كانت موافقة مجلس الجامعة على تعيينهم ترجع الى ١٩٦٠/١٢/٢٤ ، فهو اجراء عام قصد به مصلحة عامة وينتفى معه القول بأن القرار بالغاء التعيين قد اتسم باساءة استعمال السلطة التى لم تقم عليه أدنى دليل من الاوراق .

ومن حيث أن كل ماتم هو من الاجراءات التمهيدية الخالصة ليصدر القرار مبرءا من كل عيب ، وأما قرار الغاء التعيين الذى صدر من وزير التعليم بالنسبة للمطعون ضده فى كلية الطب بجامعة أسيوط الا تقرير لحالة واقعة ، وحتى هذا التقرير لم يكن لازما لصحة القرار الصادر بتعيينه فى كلية الطب بجامعة القاهرة ، اذ مرد ذلك حسبما المعنا هو الى عدم قبوله للتعيين على تلك الوظيفة طبقا للقاعدة الخاصة التى وضعها المجلس الاعلى للجامعات والتى جاء تطبيقها على الحالة المعروضة متفقا وصحيح حكم القانون .

ومن حيث انه لما تقدم يكون الطعن فى غير محله متعينا رفضه والزام الطاعن مصروفات الطعن .

(طعن ١٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٧٩/١١/١١)

قاعـــدة رقم (٢٨٤)

المبـــدا :

قرار الوزير بالتعيين بوظيفة من وظائف هيئة التدريس بالتطبيق للمادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات هو قرار مركب ترتبط فيه الاجراءات السابقة مع القرار ذاته ارتباط السبب بالنتيجة — اذا الغى الحكم قرار مجلس الجامعة فقط سقط قرار الوزير — لا محل للقول بأن القرار الصادر من وزير التعليم العالى بالتعيين بوظيفة من وظائف هيئة التدريس يصبح نهائيا بعد اذ قضى الحكم بالغاء قرار مجلس الجامعة الذى وافق على التعيين دون قرار الوزير الذى ينشىء المركز القانونى وفات المدعى الطعن على الحكم فى الميعاد — أساس ذلك ان مقتضى الغاء قرار مجلس الجامعة ان يصبح قرار الوزير فاقدا ركن السبب .

ملخص الحـــكم :

حيث أن الحجاج بأن تعيين الدكتور . . . . أستاذ لكرسى الامراض الباطنية بالقرار الصادر من وزير التعليم العالى فى ١٩٧٢/٥/٢٤

قد أصبح نهائيا حصينا من الالغاء بعد أن قضى الحكم المطعون عليه بالغاء قرار مجلس الجامعة الذى وافق على ذلك التعيين — دون قرار الوزير الذى ينشئ المركز القانونى وفات على المدعى ميعاد الطعن فى الحكم . هذا انحجاج مردود بان المدعى قد وجه طعنه فى الدعوى الاصلية الى قرار وزير التعليم العالى الذى صدر بناء على طلب مجلس الجامعة واذا كان الحكم المطعون عليه قد قضى بالغاء قرار مجلس الجامعة دون قرار الوزير فان مقتضى الغاء القرار الاول أن يصبح قرار الوزير فاقدا ركن السبب ، وآية ذلك أن المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات قد نصت على أن يعين وزير التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ، ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ومن ثم فان قرار التعيين قرار مركب ترتبط فيه الاجراءات السابقة مع القرار ذاته ارتباط السبب بالنتيجة . فاذا ما ألغى الحكم قرار مجلس الجامعة فقط ، سقط قرار الوزير . هذا والحكم المطعون عليه خاضع فى جميع الاحوال لرقابة هذه المحكمة من حيث وزنه بميزان القانون من جميع نواحيه .

(طعن ٣٣١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/١١)

قاعدة رقم (٢٨٥)

المبدأ :

قرارات التعيين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات هى من القرارات التى لا يقبل طلب الغائها قبل التظلم منها وانتظار المواعيد المقررة للبت فيها — الاصل هو قابلية القرارات الادارية للسحب — قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم يتضمن استثناء على هذا الاصل بالنسبة لقرارات التعيين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات — هذه القرارات يصدق بشأنها التظلم الوجوبى .

ملخص الحـــــكم :

ان القرار المطعون فيه ، صادر بالتعيين فى احدى الوظائف العــامة ، فهو من القرارات التى قضت المـــادة ١٢ من قانون تنظيم مجلس الدولـــــة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بالا يقبل طلب الغائها قبل التظلم منها الى الهيئة الادارية التى أصدرتها ، أو الى الهيئة الرئيسية وانتظار المواعيد المقررة للبت فى التظلم . ولمـــا كان الاصل هو قابلية القرارات الادارية للسحب ولم يستثن قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قرارات التعيين فى وظائف هيئات التدريس من هذا الاصل لا صراحة ولا ضمنا فليس فى أحكامــه ما يتضمن امتناع اعادة النظر فى هذه القرارات بعد اصدارها لا بالنســـبة الى مجلس الجامعة ولا بالنسبة الى الوزير فانه ينبنى على ذلك أن تكون القرارات الصادرة بالتعيين فى وظائف هيئات التدريس بالكليات الجامعيـــة — ومن بينها القرار المطعون فيه — قابلة للسحب فيصدق بالنسبة اليهـــا التظلم الوجوبى السابق الذى استلزمته المـــادة ١٢ المشار اليها ، وينتفى القول بعدم جدواه .

(طعن ٨٦٩ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/١٢/١٤)

قاعـــــدة رقم (٢٨٦)

المبــــدأ :

القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بتطبيق النظام الخاص بأعضاء هيئـــة التدريس والمعيدين بالجامعات الواردة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى — نقل اعضاء هيئة التدريس بالمعاهد والكليات المشار اليها الى كادر الجامعات يعتبر بمثابة التعيين المبتدأ نظرا لنشوء مراكز قانونية جديدة لهم تغاير المراكز التى كانت تنتظمهم من قبل — اساس ذلك — حكـــم المحكمة العليا فى الطعن رقم ٢ لسنة ٤ ق عليا (تفسير) الصادر بجلســـة ١٩٧٣/١٠/٦ — اثر ذلك :

ملخص الحكم :

من حيث أن مقطع النزاع حسبما استظهرته المحكمة من الاوراق هو فيما اذا كانت أحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بشأن تطبيق النظام الخاص بأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات الوارد بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى وكذلك القرار الجمهورى رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تطبيق كادر الجامعات المنظم بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى تعتبر المنقولين من اعضاء هيئة التدريس فى المعاهد العالية الى كادر الجامعات ملحقين بالخدمة ابتداء فى هذا الكادر منسرى عليهم أحكام التعيين المبتدأ أم أنهم يعتبرون منقولين الى هذا الكادر الجديد مستصحبين فى ذلك مراكزهم السابقة من ناحية الاقدمية ومواعيد العلاوات وغيرها .

ومن حيث أن المحكمة العليا كانت قد أصدرت بجلستها المنعقده فى ٦ من اكتوبر سنة ١٩٧٣ فى الطلب رقم ٢ لسنة ٤ ق عليا (تفسير) وهى بصدد طلب تفسير المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية واثر ذلك على حالة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكيات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى الذين طبق فى شأنهم النظام الخاص بأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات طبقا للقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ فانتهت بعد أن استعرضت أحكام هذا القانون والقرار الجمهورى رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦١ الى أنه بمقارنة النظام الذى خضع له أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية وفقا لاحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ — بالنظام الذى كانوا يخضعون له من قبل يبين أن الامر لم يقتصر على تطبيق جدول المرتبات والمكافآت الملحق بقانون تنظيم الجامعات بل طبق عليهم ما يقضى به ذلك القرار من وجوب توافر شروط خاصة فى أعضاء هيئة التدريس ومن هذه الشروط ما لم يكن واجبا

توافره فى ظل النظام السابق الامر الذى يترتب عليه اعتبار من لا نتوافر فيه بعض هذه الشروط خارج هيئة التدريس كما خضع المعيدون لاحكام لم تكن مقررة من قبل فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ وانتهت الى القول ، بأنه يبين من ذلك أن تطبيق النظام الخاص بأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ، قد أنشأ لهؤلاء الاخيرين مراكز قانونية تغاير المراكز التى كانت تنتظمهم من قبل ويعتبر ذلك بالنسبة لهم بمثابة التحاق بالخدمة فى تطبيق أحكام المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ .

ومن حيث ان المحكمة تستصحب أحكام هذا التفسير لانزاله على هذا النزاع فما دام قد ثبت أن التعيين على كادر الجامعات بمقتضى أحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ والقرار الجمهورى رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ المشار اليهما، هو من قبيل التعيين المبتدأ فان نقل المدعى الى كادر الجامعات يتعين تحديده فى هذا النطاق وبالاثار التى يحتملها هذا التعيين .

ومن حيث ان المادة التاسعة من القرار الجمهورى رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ حددت كيفية تسوية الراتب عند الالتحاق بالكادر الجديد فمنحت عضو هيئة التدريس أو المعيد بداية مربوط الوظيفة طبقا لاحكام كادر أعضاء هيئة التدريس فاذا كان مرتبه يزيد على بداية مربوط هذه الوظيفه احتفظ له بمرتبه الحالى على أن يحصل على علاواته الدورية فى موعدها الى أن يبلغ مرتبه نهاية المربوط ، أما اذا كان مرتبه يزيد على نهاية مربوط الوظيفة احتفظ له بمرتبه الحالى بصفة شخصية وذلك كله مع عدم صرف فروق عن الماضى ومقتضى ذلك ومفاده أن يتحدد الراتب عند الالتحاق بالكادر الجامعى طبقا لهذه القاعدة فى أضيق معانيها .

ومن حيث انه لا يقدح فى ذلك ان قرار وزير التعليم العالى قد أرجع أقدمية المدعى فى وظيفة أستاذ الى ١٩٦٤/٣/١٣ ، ذلك ان هذا الارجاع تقتصر آثاره على الاقدمية فى الوظيفة فقط ، ولا يغير ذلك من الوضع القانونى لكون المدعى قد أعتبر عند النقل الى كادر الجامعات ملتحقا ابتداء بالخدمة بالنسبة للآثار المالية التى تترتب عليه .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك فيكون بالتالى قد خالف صحيح حكم القانون حقيقيا بالالغاء وبرفض الدعوى مع الزام رافعها المصروفات عن الدرجتين .

(طعن ٦٧٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١١/٥/١٩٨٠)

قاعـــــدة رقم (٢٨٧)

المبـــــدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ اجاز لمن يعين فى وظائف هيئة التدريس من موظفى الحكومة الاحتفاظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة — اقتصار هـــذا الاستثناء على موظفى الوزارات والمصالح دون أن يمتد الى موظفى الهيئات العامة والقطاع العام — احقية موظفى الهيئات العامة والقطـــاع العام فى التمتع بهـــذا الاستثناء الذى لم يتقرر الا بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والذى نص صراحة على ذلك كما نص على سريان هذا الاستثناء على من عين من هؤلاء العاملين بوظائف هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وذلك بتسوية مرتباتهم على هـــذا الاساس دون صرف فروق مالية عن الماضى .

ملخص الحـــــكم :

من حيث أن قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ قد نص فى المـــادة ٥٤ على أن « يكون التعيين فى وظائف هيئـــة التدريس بناء على اعلان . وينظم المجلس الاعلى للجامعات مواعيـــد الاعلان واجراءاته .. » ونص فى المـــادة ٩٥ على أن « مرتبات مديـــر الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقهـــا على الحاليين منهم ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين معينة بالجدول المرافـــق بهذا القانون » .

وقد تضمن الجدول المرافق لقانون تنظيم الجامعات مرتبات أعضاء هيئة التدريس وحدد أول مربوط كل وظيفة ونهايته ومقدار العلاوة المقررة لكل منها ونصت القاعدة الثانية من هذا الجدول على أن « يراعى عند تعيين اعضاء هيئة التدريس والمعيدين من وظائف حكومية احتفاظهم بمرتباتهم اذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون بها بشرط الا تجاوز أقصى مربوطها » .

وقد صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ واستبدل بالقاعدة الثانية من جدول المرتبات والمكافأت بالنص الآتى « ويراعى عند تعيين اعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها . واذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية . وتسرى طبقا لاحكامه هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات اعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفى الحكومة السابقين مع عدم صرف فروق مالية عن الماضى » .

وقد صدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بالغاء القانون السابق رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ونص فى المادة الاولى على ان « يعمل فى شأن تنظيم الجامعات بأحكام القانون المرافق ويلغى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، كما يلغى كل حكم يخالف احكامه « ونصت القاعدة رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرافقة لهذا القانون على أنه « عند تعيين اعضاء هيئة التدريس او مدرسين مساعدين أو معيدين ممن كانوا يشغلون وظائف فى الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام ، فانهم يحتفظون بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها وبشرط ألا يتجاوز المرتب المحتفظ به عند نهاية الربط المقرر للدرجة . واعتبارا من تاريخ نفاذ هذا القانون تسرى طبقا لهذا الحكم مرتبات أعضاء هيئة التدريس والمدرسين والمدرسين المساعدين والمعيدين الحاليين من موظفى الهيئات أو القطاع العام ، وذلك دون صرف اى فروق عن الماضى » .

ومن حيث انه يتبين من هذه النصوص أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نظم شئون توظف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وقد أخذ هذا القانون بنظام التعيين فى هذه الوظائف ووضع لها كادر خاص حدد بداية مرتب كل وظيفة ونهايته والعلاوة المقررة لها ، والاصل طبقا للقواعد المقررة للتعيين هو استحقاق من يعين فى احدى وظائف هيئة التدريس بالجامعات بداية مربوط هذه الوظيفة وتدرجه بعلاواتها . ولا يحق ان يمنح مرتبا يزيد على بداية هذا المربوط أو يجاوزه ، على أن المشرع فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد خرج على هذا الاصل فاجاز لمن يعين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس من وظائف حكومية الاحتفاظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا جاوز أول مربوط الوظيفة المعين فيها بشرط الا يجاوز نهايته ، ثم أجاز القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ الاحتفاظ بالمرتب السابق ولو جاوز نهاية مربوط الوظيفة المعين فيها . ومتى كان ذلك وكان الاحتفاظ بالمرتب ولو جاوز ربط الوظيفة استثناء من الاصل العام المقرر فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ٥٨ ومن ثم يتعين اعمال حكم هذا الاستثناء فى اضيق الحدود بحيث يكون مفهوم عبارة الوظائف الحكومية مقصورا على وظائف وزارات الحكومة ومصالحها ، ولا يجوز التوسع فى مفهوم هذه العبارة بحيث يشمل وظائف الهيئات العامة والقطاع العام لمجاوزة ذلك قصد المشرع ، ويؤكد ذلك ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد نص صراحه على أن يحتفظ فى من يعين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات من موظفى الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام بمرتباتهم السابقة ولو جاوزت أول مربوط الوظيفة كما نص على أن تسوى مرتبات من عين من موظفى الهيئات العامة والقطاع العام طبقا لهذا الحكم وذلك دون صرف فروق مالية عن الماضى وهذا يدل على أن حق موظفى الهيئات والقطاع العام ممن عينوا فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات قبل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وفى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى الاستفادة من قاعدة الاحتفاظ بالمرتب السابق لم تنشأ الا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ووفقا للقاعدة رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرافقة لهذا القانون — وتأسيسا على ذلك ولما كان المدعى كان يعمل

ببنك مصر قبل تعيينه فى وظيفة مدرس بكلية التجارة بجامعة عين شـــمس سنة ١٩٦٨ فى ظل العمل باحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعـــــدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ فلا يكون له الحق فى الاحتفاظ بمرتبه السابق ببنك مصر وفقا لاحكام هذا القانون الذى عين فى المجال الزمنى لسريانـــه وانما يكون له الحق فى الاحتفاظ بمرتبه السابق وفقا للقاعده رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرافقة للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالشروط والاوضاع الواردة فى هذه القاعدة ويتعين تعديل الحكم المطعون فيه على هذا الاساس .

ومن حيث أن المدعى قد أقام دعواه دون أن يكون له أصل حق فيهـــا وانما نشأ حقه بعد رفع الدعوى طبقا للاحكام التى استحدثها القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ومن ثم يلزم بمصروفاتها .

لهذه الاسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بالغـــاء الحكم المطعن فيه وبأحقية المدعى فى تسوية حالته طبقا للقاعدة الثالثة من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرفق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات والزمت المدعى المصروفات .

(طعن ٥٥٧ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٨/١٠/٢٩)

قاعـــــدة رقم (٢٨٨)

المبـــــدأ :

تعيين احد العاملين بالمؤسسات العامة فى وظيفة من وظائف أعضـــاء هيئة التدريس — لا يعتبر نقلا بل هو تعيين جديد — بدء حساب السـنة التى تستحق بعدها العلاوة طبقا لقانون الجامعات من تاريخ التعيين بالجامعة — عدم جواز منح العلاوة الا بعد انقضاء السنة الاخرى التى فرضها القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ — أساس ذلك .

ملخص الحـــــكم :

ان خروج المدعى من نظام العاملين بالمؤسسة العامة التى كان يعمل بها ليدخل فى نظام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الذى يحكمه القانون

رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لا يعتبر نقلا بين اطار نظام واحد — وانما هو تعيين فى نظام جديد يختلف عن النظام الذى غادره بكادره الخاص . وهو بهذه المثابة يعد التحاقا بالخدمة الذى نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ التى سلف بيانها . فيبدأ من تاريخ هذا التعيين فى ١٩٦٨/١٠/٢٢ حساب السنة التى تستحق بعدها العلاوة الدورية وفقا لقانون الجامعات المشار اليه ولا تمنح تلك العلاوة لا بعد انقضاء السنة الأخرى التى فرضها القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ فيكون اداؤها فى ١٩٧٠/١٠/٢٢ واذ كان الحكم المطعون فيه اعتبر العلاوة الدورية مستحقة فى تاريخ التعيين فاخطأ تطبيق قانون الجامعات وعجل استحقاق العلاوة سنة من التاريخ الذى يمنحها فيه القانون ، ولا يكون وجه من القانون لطلب المدعى تلك العلاوة من ١٩٦٩/١/١ بدعواه ولا لمنحها له من ١٩٦٩/١٠/٢٢ بالحكم المطعون فيه .

(طعنى ١١٢٧ ، ١١٨٤ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٧/٥/٢٢)

قاعدة رقم (٢٨٩)

المبدا :

جامعات — أعضاء هيئة التدريس — تعيين — القرار الصادر بتعيين المدرسة خلال تنفيذ عقدها مع حكومة اجنبية ، وطلب احتفاظها بوظيفتها لحين انتهاء المدة المحددة فى العقد وقبول الجامعة لهذا الطلب — تكييف هذا القبول — هو قرار بارجاء نفاذ قرار التعيين الى تاريخ تسلم العمل — اساس ذلك واثره بالنسبة لحساب المدة المقررة للترقية الى درجة استاذ مساعد .

ملخص الفتوى :

انه طبقا للمادة ٦٢ من قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والمواد ٥٢ و ٥٣ و ٥٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة والذى كانت احكامه تسرى على أعضاء هيئة التدريس فى الجامعاتفيما لم ينص عليه فى قانون تنظيم الجامعات

— يحتفظ لعضو هيئة التدريس بوظيفته فى احوال محددة بذاتها . هى الاعارة والايفاد فى بعثة والتجنيد والاجازة الدراسية ، ويضاف الى ذلك حالة الندب كل الوقت التى تعتبرها المادة ٦٢ من قانون تنظيم الجامعات اعارة . وفيما عدا هذه الاحوال لا يكون ثمة مجال للاحتفاظ بالوظيفة .

ومن حيث انه ترتيبا على ما تقدم فان عمل الدكتورة .... فى حكومة الكويت لا يعد سببا يجيز الاحتفاظ لها بوظيفتها طوال مدة عملها فى هذه الحكومة . اذ انها لم تلحق بالعمل فى حكومة الكويت عن طريق الاعارة من الجامعة . واذا كانت الجامعة قد احتفظت لها بوظيفتها كمدرسة بكلية الطب حتى تنتهى المدة المحددة فى العقد المبرم بينها وبين حكومة الكويت فان ذلك يكيف على أن قبول الجامعة لطلب الاحتفاظ المقدم من الدكتورة المذكورة يعتبر فى واقع الامر قرارا بارجاء نفاذ القرار الصادر بتعيينها الى تاريخ تسلمها العمل — وذلك لان الطلب الذى قدمته الدكتورة فى هذا الشأن . مما يعتبر فى حقيقته وبحسب الغاية المبتغاة منه وبالقدر الذى تسمح أحكام القانون به — طلب بارجاء التعيين الى التاريخ سالف الذكر . وليس ثمة ما يحول قانونا ، دون اجابة مثل هذا الطلب ، متى قررت الجهة المختصة ان فى ذلك وجه المصلحة العامة ، اذ ان اجابة مثل هذا الطلب تعبر على ما سبق بيانه ارجاء لتاريخ نفاذ قرار التعيين وتأخيرا له .

وانه ولئن كان الاصل طبقا للمادة ٤٨ من قانون تنظيم الجامعات ان يكون التعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات من تاريخ موافقة مجلس الجامعة — الا أنه فى خصوصية الحالة المعروضة فان تعيينها يتراخى عن التاريخ الذى تمت فيه موافقة مجلس الجامعة للاعتبارات المتقدمة. وعلى مقتضى النظر السابق لا يكون ثمة مقتضى لاستصدار قرار جديد بتعيين الدكتورة المذكورة فى وظيفتها سالفة الذكر .

ومن حيث انه اخذا بما سبق ، فان مدة الخمس سنوات التى تشترط المادة ٥١ من قانون تنظيم الجامعات فيمن يعين استاذا مساعدا أن يكون قد قضاها فى شغل وظيفة مدرس باحدى الجامعات او فى معهد علمى من

طبقتها — تبدأ بالنسبة الى الدكتورة .... من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٦١ وهو تاريخ تنفيذ قرار التعيين لما هو مسلم من أن هذه المدة يجب أن تكون مدة اشتغال فعلى بالتدريس فى الجامعات .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الصادر بتعيين الدكتورة .... فى وظيفة مدرس بكلية الطب بجامعة عين شمس يعتبر نافذا ومنتجا لآثاره من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٦١ ، وانه من هذا التاريخ تحتسب مدة الخمس سنوات الواجب قضاؤها فى شغل وظيفة مدرس بالجامعة كشرط صلاحية للترقية لى وظيفة استاذ مساعد .

(فتوى ١٠٠٧ ملف ١٥٧/١/٨٦ فى ١٩٦٤/١١/١٩)

الفـــرع الثـــانى
التعيين فى وظيفة أســتاذ كرسى

قاعـــدة رقم (٢٩٠)

المبـــدأ :

اجراءات تعيين الاساتذة ذوى الكراسى — اعتبار كل منهـا واقعة قائمة بذاتها ، تسرى فى شأنها أحكام القانون الذى تتم فى ظله — القانون رقم ١٥٩ لسـنة ١٩٦٣ بتعـديل بعض أحكام قانون تنظيم الجامعات فى خصوص تعيين الأساتذة — سريان احكامه ، على الحالات السابقة على تاريخ العمل به ، اذا ما كانت الاجراءات التى اتخذت فى شأنها لا تتجاوز مجرد العرض على اللجنة العلمية المشكلة وفقا للمادة ٥٥ (معدلة) من قانون تنظيم الجامعات ، ولم تقدم هـذه اللجنة تقريرها فيها — وجوب عرض هـذه الحالات من جديد على اللجنة — لا ضرورة لعرض الاجراءات التى وافق عليها مجلس الجامعة دون أن يبت فيها المجلس الأعلى للجامعات على هـذا المجلس — انعدام أثر القرار الذى يكون هـذا المجلس قد اتخذه فى هـذه الاجراءات — اساس ذلك كله .

ملخص الفتـــوى :

بتاريخ ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض أحكام القـانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ فى شـأن تنظيم الجامعات ، وقد تضمن القانون الجديد تعديل بعض اجراءات تعيين اعضاء هيئة التدريس ، فقد كانت المـادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ تشترط موافقة المجلس الأعلى للجامعات على التعيين فى وظيفة الأستاذ ذى الكرسى ، وقد عدلت هذه المـادة بحذف هذا الشرط . كما أن المـادة ٥٥ قبل تعديلها كانت تنص على أنه عند التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى يشكل المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختصة لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير عن هذا الانتاج ،

وقد عدل القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ هذه المادة بالنص على تشكيل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى والأساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات .

وكانت الجامعات قد اتخذت — قبل صدور القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ — عدة اجراءات لتعيين الأساتذة ذوى الكراسى دون أن تختتم هذه الاجراءات بصدور قرار الوزير بالتعيين . فثمة حالات تم فيها الاعلان عن الوظيفة وتقدم الراغبون لشغلها فقط . وهناك حالات أخرى خطت فيها الاجراءات مرحلة ثانية بتشكيل اللجنة العلمية لفحص الانتاج ، كما توجد حالات اتخذت فيها خطوة ثالثة بتقديم التقرير عن الانتاج العلمى للمرشحين . وثمة حالات سارت فيها الاجراءات مراحل أخرى بالعرض على مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة ، ثم المجلس الأعلى للجامعات .

ولبيان الرأى فى نطاق تطبيق كل من الأحكام السابقة والأحكام التى استحدثها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على هذه الحالات ، وما اذا كان المرشحون لشغل وظيفة الأستاذ ذى الكرسى قد اكتسبوا مراكز قانونية بعد خطوة أو أكثر من الخطوات السابقة ، عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة فى جلستها المنعقدة بتاريخ ١٥ من يناير سنة ١٩٦٤ فتبين لها بعد استعراض أحكام المواد ٤٨ ، ٥٤ ، ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أن اجراءات تعيين الأساتذة ذوى الكراسى تمر بعدة مراحل قبل أن تنتهى بصدور قرار وزير التعليم العالى بالتعيين . وتبدأ هذه المراحل بالاعلان عن الوظائف الخالية ثم تشكيل اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى للمتقدمين الى هذه الوظائف وتقديم التقرير عن المرشحين مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية ، ثم أخذ رأى كل من مجلس القسم فمجلس الكلية ، ثم موافقة كل من مجلس الجامعة والمجلس الأعلى للجامعات ، وختتم هذه الاجراءات جميعها بصدور قرار الوزير بالتعيين . وقد اقتصرت التعديلات التى

استحدثها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ فى هذا الخصوص على أن اللجان العلمية التى تختص بفحص الانتاج العلمى للمرشحين اصبحت لجانا دائمة وتشكل بأداة أخرى خلاف الاداة التى كانت تشكل بمقتضاها اللجان السابقة ويكون لها لائحة داخلية تصدر بقرار من وزير التعليم العالى بناء على اقتراح المجلس الأعلى للجامعات . كما عدل تشكيل مجلس الجامعة فأصبح يضم وكيلى الجامعة بدلا من وكيل واحد (اذ استحدث القانون منصب وكيل ثان لكل جامعة) . وحذف شرط موافقة المجلس الأعلى للجامعات .

ولما كان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه نص فى المادة السادسة على أن يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية (وقد نشر بالعدد ٢٧٣ الصادر فى ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٣) ، ولم يتضمن أحكاما انتقالية تعالج الأوضاع عند انتقالها من الأحكام القديمة الى الأحكام الجديدة كما أنه لم يتعرض لما سبق تمامه من اجراءات قبل العمل به ، فمن ثم لا يسرى هذا القانون على الوقائع والمراكز القانونية السابقة عليه وانما يسرى بأثر مباشر على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاذه .

ولما كان كل اجراء من اجراءات تعيين الأساتذة ذوى الكراسى يعتبر فى ذاته واقعة مستقلة من حيث كيانها القانونى والشروط التى يجب أن تتوافر لصحتها ، فان مقتضى سريان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بأثر مباشر هو أن تظل الاجراءات التى تمت صحيحة فى ظل الأحكام السابقة قائمة ومنتجة لآثارها القانونية ، ولا تسرى التعديلات التى استحدثها القانون المذكور الا على الاجراءات التى لم تكن قد تمت حتى تاريخ العمل به . وهذا النظر هو ما يتفق مع ما قررته المحكمة الادارية العليا فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٨٨٧ لسنة ٧ قضائية بتاريخ ٧ من ابريل سنة ١٩٦٢ من أن الاجراءات التمهيدية للتعيين التى تمت صحيحة طبقا للأحكام النافذة وقت تمامها تظل سليمة ومنتجة لآثارها ولو تم التعيين بعد تعديل الاجراءات ، ولا يسرى التعديل الجديد

الا على ما يجد من اجراءات . كما أنه يتفق مع الأصل العام المقرر فى المادتين الأولى والثانية من قانون المرافعات والذى يقضى بأن التشريع الجديد لا يسرى الا على ما لم يكن قد تم من اجراءات قبل العمل به ، وأن كل اجراء تم صحيحا فى ظل قانون معمول به يبقى صحيحا ما لم ينص على غير ذلك .

وجدير بالذكر ان التعديلات التى قضى بها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ لا تسرى على الاجراءات التى اكتملت قبل العمل بهذا القانون ، وذلك بقطع النظر عما اذا كانت هذه الاجراءات قد اكسبت المرشحين مراكز قانونية من عدمه ، لأن مرد عدم سريان التعديلات بأثر رجعى هو عدم انطواء القانون المذكور على نص يجيز ذلك أو يقضى بابطال ما تم من اجراءات ، ومن ثم تبقى الاجراءات التى تمت صحيحة قائمة قانونا حتى ولو لم يكتسب المرشحون أية مراكز قانونية نتيجة تحققها فى شأنهم . هذا فضلا عن ان سريان القوانين الاجرائيه على ما سبق تمامه من اجراءات قد يفضى الى زعزعة الاجراءات نتيجه عدم اطمئنان الأفراد الى ما يتخذ حيالهم منها خشية تعديلها فى اى وقت مما يضطرهم الى اعادتها من جديد ، مع ما يترتب على ذلك من ضياع الوقت وتكرار الجهد سواء بالنسبة للأفراد أم لجهة الادارة ، وهذا ما يتعارض فى عمومه مع المصلحة العامة التى توجب استقرار ما تم صحيحا من اجراءات فلا تمس فى ذاتها أو من حيث آثارها القانونية الا اذا نص القانون صراحة على ذلك .

وان كان ذلك كذلك ، الا أنه يلاحظ أنه بالنسبة الى الحالات التى لم تتجاوز فيها الاجراءات مجرد العرض على اللجنة العلميه دون أن تقدم هذه اللجنة تقريرها حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ، فانه يتعين عرض هذه الحالات على اللجنة العلمية التى تشكل طبقا للمادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات بعد تعديلها ، وعلة ذلك ان الاجراء الخاص بتقديم التقرير عن المرشح لا يعتبر أنه قد تم الا بتقديم هذا التقرير ، والمناط فى عدم سريان التعديل الجديد هو ان يكون الاجراء قد تم بأكمله فى ظل الأحكام القديمة ، أما اذا كان

قد تم ءى شطر منه دون شطره الآخر فيتعين تطبيق التعديل الجديد على الاجراء جميعه ، اذ لا يسوغ تجزئة الاجراء الواحد — وقد لا يقبل التجزئة الى شطرين فيخضع احدهما للتشريع السابق والآخر للتشريع الجديد . هذا فضلا عن ان اللجنة التى عرض عليهب الانتاج دون أن تبت فيه أضحت غير ذات اختصاص بوضع التقرير عن المرشحين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ الذى اساسه ولاية فحص الانتاج الى لجان دائمة تشكل بأداة أخرى غير تلك التى شكلت بمقتضاها اللجان السابقة .

كما يلاحظ أيضا أنه بالنسبة الى الحالات التى انتهت فيها الاجراءات الى موافقة مجلس الجامعة دون ان يبت فيها المجلس الأعلى للجامعات ، فليس ثمة ما يدعو الى عرضها على هذا المجلس نظرا لأن المادة ٤٨ من قانون تنظيم الجامعات بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ أصبحت لا توجب هذا العرض . أما اذا كان المجلس الأعلى للجامعات قد اتخذ قرارا فيها ، فان هذا القرار أضحى عديم الأثر قانونا فى مجال اصدار قرار التعيين فى ظل القانون المشار اليه .

لذلك انتهى الرأى الى أن اجراءات تعيين الأساتذة ذوى الكراسى التى تمت صحيحة قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تظل قائمة ومنتجة لآثارها القانونية ، ولا تسرى التعديلات الواردة بهذا القانون الا على الاجراءات التى تتم بعد نفاذه . على أنه بالنسبة الى الحالات التى لم تتجاوز فيها الاجراءات مجرد العرض على اللجنة العلمية دون أن تقدم هذه اللجنة تقريرها حتى تاريخ العمل بالقانون المشار اليه فيتعين عرضها على اللجنة العلمية التى تشكل طبقا للمادة ٥٥ من قانون الجامعات بعد تعديلها . وبالنسبة الى الحالات التى وصلت فيها الاجراءات الى موافقة مجلس الجامعة دون أن يبت فيها المجلس الأعلى للجامعات فليس ثمة ما يوجب عرضها على هذا المجلس ، أما اذا كان المجلس قد اتخذ قرارا فيها ، فقد أضحى هذا القرار عديم الأثر من الناحية القانونية .

(فتوى ٤٢ فى ١٩٦٤/١/٢١)

قاعـــــدة رقم (٢٩١)

المبـــــدأ :

ترقية الأستاذ الى وظيفة الأســـتاذ ذى كرسى — خلو قانون تنظيم الجامعات من نص مماثل لنص المـــادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة — انطباق المـــادة ٢٠ المشـــار اليها — أساس ذلك — القاعدة ان احكام قانون نظام العاملين هى الشريعة العامة لأحكام التوظف — استحقاق المرقى اول مربوط الدرجة الجـــديدة التى رقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر — عدم انطباق القانون رقم ٣٤ لســـنة ١٩٦٧ على هـــذه العلاوة لأنها لا تعد علاوة دورية انما هى بحسب التكييف الصحيح ووصف المشرع لها علاوة ترقية — استحقاقه لأول علاوة دورية بعد عام من تاريخ الترقية طبقـــا للقـــانون رقم ٣٤ لســـــنة ١٩٦٧ بتعـــديل مواعيد اســـتحقاق العلاوات الدورية .

ملخص الفتـــــوى :

من حيث أن المـــادة ٤٠ من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة نصت على ان يستبدل بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الجدول الآتى :

الوظيفة	المرتب السنوى	العلاوة الدورية السنوية
استاذ ذو كرسى	١٢٠٠ — ١٨٠٠	٧٢ جنيها
استاذ	١٢٠٠ — ١٦٠٠	٧٢ جنيها

كما نصت المـــادة ٥ من هـــذا القانون على ان يطبق جدول المرتبات والمكافآت المشار اليه فى المـــادة السابقة أعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ وتسوى حالات أعضاء هيئات التدريس والمعيدين الشاغلين لوظائفهم وقت تطبيقه على أســـــاس منحهم أول مربوط الدرجة الجـــديدة او علاوة من علاواتها أيهما أكبر .

ومن حيث أن الأصل ان يمنح الموظف عند ترقيته أول مربوط الدرجة التى رقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر . وقد نصت المادة ٢٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على ذلك بقولها « ... وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها — ويمنح العامل أدنى مربوط الدرجة المرقى اليها أو علاوة الدرجة الجديدة أيهما أكبر . وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالى لصدور القرار » .

ومن حيث انه ولئن كان قانون تنظيم الجامعات قد خلا من نص مماثل لحكم المادة ٢٠ المشار اليها — الا أن القاعدة أن أحكام قانون نظام العاملين هى الشريعة العامة لأحكام التوظف بحيث يلجأ اليها عند عدم وجود نصوص خاصة فى الكادرات والنظم الخاصة . ومن ثم فان الحكم الذى قررته المادة المذكورة يسرى أيضا بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات .

ومن حيث انه بتاريخ ٢٩ من أغسطس ١٩٦٧ صدر القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ — بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية فقضى فى المادة الثانية منه بأنه « استثناء من أحكام جميع النظم والكادرات الخاصة تمنح للعاملين المدنيين والعسكريين المعاملين بتلك النظم والكادرات أول علاوة دورية تستحق بعد الالتحاق بالخدمة أو بعد الحصول على أية ترقية وذلك بعد انقضاء سنة من التاريخ الذى كان محددا لاستحقاقها طبقا لأحكام تلك النظم والكادرات » .

وواضح من هذا النص أنه قضى بتأجيل أول علاوة دورية تستحق للمعين أو المرقى ولكنه لم يتناول المزايا المالية التى تترتب على الترقية مباشرة باقتضاء أول مربوط الدرجة المرقى اليها العامل أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر لأن هذه العلاوة لا تعد علاوة دورية وانما هى بحسب تكييفها الصحيح ووصف المشرع لها « علاوة ترقية » وبالتالى لا تسرى عليها أحكام القانون المذكور .

ومن حيث انه بالتطبيق لما تقدم يستحق الأستاذ ذو كرسى الذى

يرقى من وظيفة أستاذ علاوة من علاوات الدرجة الجديدة . وهذه العلاوة المستحقة نتيجة الترقية لا تخضع لأحكام القانون رقم ٣٤ بسنة ١٩٦٧ أما أول علاوة دورية تستحق له بعد ذلك فانها تؤجل لمده عام أعمالا لأحكام القانون المذكور . وهذا النظر الى جانب أنه تطبيق سليم لأحكام التوظف ينطوى على معالجة لوضع شاذ لا يمكن للمشرع أن يكون قد قصده ذلك أنه لو قيل بعدم استحقاق علاوة الترقية كأثر من آثار الترقية الى الوظيفة الأعلى مع تأجيل أول علاوة دورية لكان معنى ذلك أن يصبح الأستاذ الذى لم يرق فى وضع مالى أفضل ممن رقى الى وظيفة أستاذ ذى كرسى اذ بينما يستمر الأول فى تقاضى علاواته الدورية فى موعدها طالما لم يبلغ نهاية المربوط يتراخى استحقاق الثانى للعلاوة لمدة عام . وليس من شك فى أن المشرع لم يقصد الى هذه النتيجة الشاذة التى لا تتفق ومنطق الترقية باعتبارها ترفيعيا للموظف من الناحيتين المالية والادبية .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى استحقاق الأستاذ ذى كرسى لعلاوة من علاوات هذه الوظيفة عند ترقيته ثم تؤجل علاوته الدورية المستحقة بعد الترقية لمدة عام اعمالا لأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه .

(ملف ٧٣/١/٥٩ — جلسة ١٩٧٠/٦/٣)

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدا :

المادة ٥٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بينت الشروط الواجب توافرها فيمن يعين من أعضاء هيئة التدريس فى وظيفة استاذ كرسى وهى قضاء مدة خمس سنوات فى وظيفة استاذ مساعد ومرور ١٦ سنة على حصوله على الليسانس او البكالوريوس وقيامه منذ تعيينه استاذا مساعدا باجراء ونشر بحوث مبتكرة — لا يشترط فيمن يعين فى

وظيفة أستاذ كرسى لمـادة معينة ان يكون من بين المتخصصين فى تدريسها مما يقصر التعيين على الأساتذة المساعدين والأساتذة المشتغلين بتدريس تلك المـادة وحدهم — اشتراط المـادة ٥٢ المشار اليها فيمن يعين فى وظيفة أستاذ كرسى أن تكون له ابحاثا مبتكرة او اعمالا انشائية ممتازة فى مادته لا ينصرف الى ذات المـادة المتقدم لشغل وظيفتها وانما الأقرب الى المـادة التى يقوم بتدريسها كأستاذ مساعد — تقدير تلك الأعمال من حيث مستواها العلمى وصلتها بآفاق المـادة المطلوب شغل وظيفتها من الأمور التى تختص بها اللجنة المشكلة لفحص الانتاج العلمى من الأساتذة ومن ورائها المجالس الجامعية ووزير التعليم العالى .

ملخص الحـكم :

من حيث انـه فى الأوراق عنـد تحضير الدعـوى ان الوظيفـة المتنازع عليها نقل شاغلها ليعمل رئيسا لشركة بيرة الأهرام ووافق المجلس الأعلى للجامعات على هـذا النقل فى ١٩٦٦/٣/٢٠ ووافق وزير التعليم العالى فى ١٩٦٦/٤/٢٤ ، واذا كان مجلس الكلية قد اصدر قراره بالاعلان فى جلسة ١٩٦٦/٤/١٨ الا ان الاعلان تم فى ١٩٦٦/٥/١٥ والوظيفـة خالية قانونا ، وتحـديد الوقت المناسب لاجراء التعيين فى الوظائف أمر تقـدره الادارة وفقـا لحاجات الدراسـة الجامعية ولم يثبت انحـراف بالسلطة فى عدم تأجيل الاعلان عن الوظيفة ، وقد استعرض تقرير اللجنة العلمية ما تقدم به المدعى من البحوث واللجنة قائمة ولم تخطر بما نشر من البحوث التى لم يتقدم المدعى بها الا بعد أن قدمت اللجنـة تقريرها النهائى ، والذى ثبت ان أحد البحوث التى قدمها المطعون فى تعيينه كان مما تقدم به من قبل لشـغل وظيفة أستاذ مساعد ولكن هـذا البحث كان بين اثنين وعشرين بحثا عدا التقارير الفنية التى فحصتها اللجنة العلمية للمطعون عليـه ولم يثبت ان بحثا آخر منها كان مكررا ، وهى كافيـة للتثبت من الابتكار العلمى الذى قدرته اللجنـة بسلطتها التقديرية التى لم يثبت انحراف فى ممارستها ، وقد بحث تقريرها فى مجلس الكليـة ومجلس الجامعة وعرضت شكوى المدعى عند مناقشته كما راجع اللجنـة مدير الجامعـة مستوثقا من صلاحية من رشحته للوظيفة على اختـلاف

تخصصه فى الكيمياء مؤهلا وتدريسا عن مادة الصناعات الغذائيــة ، فأكدت اللجنــة تلك الصلاحية مما استظهرته من بحوث المرشح ، ووافق مجلسا الكلية والجامعة بالاجماع على التعيين وصدر به قرار وزير التعليم العالى ، واذ لم يشــترط قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لســنة ١٩٥٨ أن يكون المرشح لوظيفة أســتاذ الكرسى لمــادة معينة أن يكون من بين المتخصصين فى تدريســها مما يقصر التعيين على الأســاتذة المساعدين والأساتذة المشتغلين بتدريس تلك المــادة وحدهم ، فقد لا يوجد منهم أحيانا ما يفى بشغل الوظائف التى تخلو وتقتضى المصلحة العــامة الا يرجأ التعيين فيها ، وما نصت عليه المــادة ٥٢ من ذلك القانون من أن يكون للمرشح ابحاث مبتكرة أو أعمال انشائية ممتازة فى مادته ، لا ينصرف الى المــادة المتقدم لشــغل وظيفتها بذاتها ، وانما الأقرب تعلقه بالمــادة التى يشتغل بتدريسها كأســتاذ مساعد وتكون أعماله الانشائية فى مجالها ، ويبقى تقــدير تلك الأعمال الممتازة والبحوث المبتكرة من حيث مستواها العلمى وصلتها بافاق المــادة المطلوب شــغل وظيفتها من الأمور التى تختص بها اللجنــة المشــكلة لفحص الانتاج العلمى من الأســاتذة المتخصصين ومن ورائها المجالس الجامعية ووزير التعليم العــالى فيما يرونه من استيفاء من رشحته اللجنة لمتطلبات الوظيفة التى يختصون بالتعيين فيها وفقا لأحكام القانون . اذ لا يجاوز ما أثاره الطاعن من المجادلة فى مبنى ما خلصت اليه جهة الادارة من تقرير ولم يقم دليلا على ما يعيبه من انحراف بالســلطة ، فلا يثبت وجــه الالغاء قرار التعيين الذى صــدر عنه ، واذا كان الحكم المطعون فيه لم يسلم من قصور فى أسبابه التى لم تحط فى ردها ببعض ما أبداه المدعى ، الا ان ما انتهى اليه الحكم يتفق وصحيح القانون بوجه يعصــمه من الالغاء ويذر الطعن فيــه حقيقا بالرفض ويلتزم الطــاعن المصروفات .

(طعن ١١٧١ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٩/٢/٢٥)

قاعـــــدة رقم (٢٩٣)

المبـــدأ :

مفاد نصوص المواد ٤٩ و ٥٢ و ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأســاتذة ذوى الكراسى يمارسه وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة — يترخص مجلس الجامعة فى مباشرة اختصاصه باختيار الأصلح للتعيين بتقــدير النواحى العلمية المتصلة بالكفاية — ممارسة هــذا الاختصاص من الملاءمات المتروكة لتقدير مجلس الجامعة • وتنأى عن رقابة القضاء مادام التقدير قد جاء خلوا من من مخالفة القــانون او اساءة استعمال السلطة — لا جناح على مجلس الجامعة ان هو لم يأخذ بالنتيجة التى تنتهى اليها اللجنة العلمية وكذلك بما يبديه كل من القسم المختص ومجلس الكلية طالمــا كان لمجلس الجامعة من الأسباب ما يبرر اطراح تلك النتيجة — القرار الذى يصدره مجلس الجامعة فى شأن تعيين أعضاء هيئة التدريس لا يخضع للرقابة القضائية الا فى نطاق القدر اللازم للتحقق من ان النتيجة التى انتهى اليها قد استخلصت استخلاصا سائغا من أصول تنتجها ماديا او قانونا — مثال •

ملخص الحــــكم :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات الذى يحكم هذه المنازعة قد نص فى المــادة ٤٨ منه بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لســـنة ١٩٦٣ على أن يعين وزير التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعــد أخذ رأى مجلس الكليـــة والقســـم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة كذلك فقد جاء فى المــادة ٥٢ معدلة بالقانون المذكور على انه يشترط فيمن يعين أستاذا ذا كرسى أن يكون قد قام منذ تعيينه أستاذا مساعدا باجراء ونشر بحوث مبتكرة أو قام فى مادته بأعمــال انشائية ممتازة تؤهله لشــغل

كرسى الأستاذية ويدخل فى الاعتبار ما يكون قد أشرف عليه وشارك فيه من البحوث التى يعدها طلاب الدراسات العليا ، وأخيرا فقد نصت المـادة ٥٥ بعد تعديلها بالقانون المشار اليه على أن « تشـكل لجنة علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى والأساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات ، وذلك على أن تقدم اللجنة تقريرا مفصـلا عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لهـا مع ترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية ويشترط فى أعضاء هـذه اللجان أن يكونوا من بين الأساتذة ذوى الكراسى المتخصصين فى الجامعات أو من المتخصصين من غيرهم ... » ومفاد هـذه النصوص ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأساتذة ذوى الكراسى يمارسه وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة ، وان مجلس الجامعة يصدر قراره باختيار المرشح للتعيين بعـد اخذ راى مجلس الكلية ومجلس القسـم المختص ، وانه يشترط للترشيح لوظيفة أستاذ كرسى أن يكون المرشـح قد قام منـذ تعيينه أستاذا مسـاعدا باجراء ونشر بحـوث مبتكرة أو قام فى مادته بأعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل كرسى الأستاذية وان الاختصاص فى تقييم البحوث والأعمال التى يقدمها المرشـح منوط بلجنة علمية دائمـة تشـكل من بين الأساتذة ذوى الكراسى أو من المتخصصين وتقوم بفحص الانتاج العلمى للمرشحين وتقـدم تقريرا بنتيجة فحصها تبين فيه ما اذا كان الانتاج العلمى لكل من المرشحين يؤهله لوظيفة أستاذ كرسى كمـا تقوم اللجنة بترتيب المرشحين بحسب كفايتهم العلمية .

وحيث ان قضاء هـذه المحكمة قد جرى على أن مهمة اللجنـة العلمية هى التحقق من توافر شروط الكفاية العلمية فى المرشح وذلك بأن تتولى فحص انتاجه العلمى وتقرير ما اذا كان جديرا بأن ترقى به أبحاثه الى المسـتوى المطلوب للوظيفة ، كذلك فان مجلس الجامعـة حينما يباشر اختصاصه فى اختيار الأصلح للتعيين انما يترخص فى تقـدير النواحى العلمية المتصلة بالكفاية وهو يمارس فى هـذا الشأن سـلطة تعتبر من

الملاءمات المتروكة لتقديره تنأى عن رقابة القضاء ما دام هذا التقدير قد جاء خلوا من مخالفة القانون أو اساءة استعمال السلطة ، أما التقدير الذى تضعه اللجنة العلمية المنوط بها فحص كفاية المرشحين من الناحية الفنية وكذلك الرأى الذى يبديه كل من القسم المختص ومجلس الكلية فلا تعدو أن تكون عناصر للتقدير يستهدى بها مجلس الجامعة فى اختيار المرشح الأصلح للتعيين فى الوظيفة على ضوء ما تنتهى اليه الجهات المذكورة بشأن مدى توافر الأهلية العلمية فى كل من المرشحين ولا جناح على مجلس الجامعة ان هو لم يأخذ بالنتيجة التى تنتهى اليها تلك الجهات طالما كانت لديه من الأسباب ما يبرر اطراح تلك النتيجة وما دام قد ترخص فى مباشرة سلطته فى الحدود التى تمليها عليه المصلحة العامة اعمالا لنص القانون وروحه وما يتهيأ له من القدرة على وزن الكفايات العلمية بميزانها الصحيح .

وحيث انه فى خصوص المنازعة الماثلة فان اللجنة العلمية الدائمة قد قامت بفحص الانتاج العلمى لكل من المرشحين وانتهت الى أن الابحاث المقدمة من كل من الدكتور . . . . . والدكتور . . . . . . والمدعى تؤهل صاحبها للترشيح لوظيفة أستاذ كرسى الأمراض الباطنة ثم قامت اللجنة بترتيب المرشحين فوضعت الدكتور . . . فى المركز الأول والدكتور . . فى المركز الثانى والمدعى فى المركز الثالث ثم ارتأت اللجنة — ازاء ما استبان لها من ان الانتاج العلمى للدكتور . . . يؤهله كذلك لشغل كرسى الطب التجريبى — أن ترشح المدعى للمركز الثانى للأمراض الباطنة وأن ترشيح الدكتور . . لكرسى الطب التجريبى فجاء هذا الترشيح فى شكل عملية توزيع للكراسى ، فلما عرض الأمر على مجلس الجامعة ارتأى بجلسته المنعقدة يوم ١٩٧٢/٢/١٥ تعيين كل من الدكتور . . . والدكتور . . . أستاذ كرسى للأمراض الباطنة وتعيين الدكتور . . . . . أستاذا لكرسى الطب التجريبى فلما عرض الأمر على وزير التعليم العالى وافق على تعيين الدكتور . . . وطلب إعادة النظر فى الترشيح للكرسى الآخر للأمراض الباطنة ولكرسى

الطب التجريبى وذلك فى ضوء الشـكاوى التى قدمت اليـه ، وقد أعيد عرض الموضوع مرة أخرى على مجلس الجامعـة بجلسته المنعقدة يـوم ١٩٧٢/٥/١٧ فرأى التمسك بقراره السـابق ، وباعادة العرض على الوزير صدق على قرار مجلس الجامعة .

وحيث ان الحكم المطعون عليه قد أقام قضاءه على أنه لمـا أعيد العرض على اللجنة العلمية بعد تقديم الشكاوى لوزير التعليم العالى أوصت اللجنة فى تقريرها المؤرخ ١٩٧٢/٤/٢ بترشيح المدعى فى المركز الأول وترشيح الدكتور . . . . فى المركز الثانى وذلك بعد أن رأت اسـتبعاد ثمانية أبحاث للدكتور . . . . كانت قد أحتسبتها خطأ فى انتاجه العلمى وأنه طالمـا أن الترتيب الذى وضعته اللجنة فى تقريرها الأول كان هو الأساس الذى بنى عليه المجلس قراره بجلسته المنعقدة فى ١٩٧٢/٢/١٥ فقد كان يتعين على المجلس أن يلتزم النهج ذاته حينما أعيـد العرض عليـه فى ١٩٧٢/٥/١٧ بعد أن تم تصحيح الخطأ فى التقرير الأول للجنة وأعيد ترتيب المرشحين وفق مستوى انتاجهم ، وان مجلس الجامعة قد انساق وراء وقائع تتعلق بسلامة اجراءات اللجنـة فى تقريرها الثانى لم تثبت صحتها ومن ثم انتهت المحكمة الى أن قرار المجلس جاء مشوبا بالبطلان لصدوره عن عقيدة خاطئة تدحضها أوراق الدعوى .

وحيث ان الثابت من الاطلاع على الأوراق ان مجلس الجامعة حينما اعيد العرض عليـه بجلسته المنعقدة يوم ١٩٧٢/٥/١٧ قد اتخذ قراره بعد أن استمع الى ما ارتأته اللجنة العلمية من ضرورة اسـتبعاد ثمانية ابحاث للدكتور . . . سبق تقييمها ضمن انتاجه العلمى لشغل وظيفـة أستاذ مساعد كما استمع الى ما اتضح للجنة من ان الأبحاث الخمسـة المحسوبة فى الانتاج العلمى للمدعى لشـغل وظيفة أستاذ مساعد تغاير فى محتواها العلمى الأبحاث الجديدة التى قدمها المدعى بعناوين مماثلة فرأت اللجنة العلمية عدم استبعادها وليس ثمة دليل من الأوراق يقـوم عليـه ان المجلس قد بنى قراره على خطأ فى فهم الواقع أو القانون أو أنه اتخذ قراره على أساس ان المدعى قدم للجنة أبحاثا خمسة مكررة منساقا

فى ذلك وراء ما ورد على لسان بعض أعضائه فى هذا الشأن وانما الثابت ان المجلس قد استمع الى كل من أراد ابداء ملاحظاته من الأعضاء ثم انتهى الى نفس النتيجة التى انتهى اليهـا فى قراره الأول فليس ثمة شك فى ان عدد الأبحاث التى تقدم من المرشح ليست هى الميزان الوحيد الذى توزن به كفايته العلمية وانمـا يدخل فى الاعتبـار ما يأتى به البحث من خلق جديد فى عالم الفكر وان اللجنة العلمية اذا رتبت المرشحين بعد أن استوثقت من كفايتهم جميعا فانه يبقى دائما لمجلس الجامعة سلطته الكاملة فى المفاضلة بينهم وبهذه المثابة فانه ليس صحيحا أن يستند قرار المجلس الأول الى ترتيب معين وضعته اللجنة العلمية حتى يقال بأنه كان يتعين عليـه أن يرجع عن قراره بعد أن اوضحت له اللجنة انها احتسبت خطأ أبحاثا ثمانية للدكتور . . . . لا سيما اذا ما لوحظ أن ثمة أبحاثا خمسة للمدعى أثارت عناوينها الشبهة فى أن تكون مكررة بسبب سبق تقـديم المدعى أبحاثا تحمل العناوين ذاتها ضمن انتاجه العلمى لشـغله وظيفة أستاذ مساعد وهو الأمر الذى يؤكد ان مجلس الجامعـة حينما تمسـك بقراره السابق ورفض اقتراحا لبعض أعضائه باحالة الشكاوى جميعا الى لجنة طبية من أعضـاء المجلس لفحصها والادلاء برأيها أمامه فى جلسـة قادمة قد افترض جميع الافتراضات واتخذ قراره بمقاييسه العلمية وبما تهيأ له من القدرة على وزن الكفايات بميزانها الصحيح مستهديا فى ذلك برأى اللجنة العلمية وما أسفر عنه تحقيقها للشكاوى المقدمة وما استخلصه مما أدلى به بعض أعضائه فى الجلسة من ملاحظات غير مقيـد بما انتهت اليه اللجنة العلمية من ترتيب جديد للمرشحين وقد كان رائد المجلس فى ذلك خاصـة اذا ما لوحظ ان اللجنة العلمية كانت قد انتهت من مهمتها بوضع تقريرها المؤرخ فى ١٩٧١/١٢/١٩ وان ما خلصت اليه من بحث الشكاوى المقدمة لم يكن سوى عنصرا من العناصر التى ارتأى مدير الجامعة أن يضعها تحت نظر المجلس من قبيل الاستئناس بالرأى عند اعادة عرض الموضوع عليه ، وبهـذه المثابة يمتنع القـول بأن الأمر كان يقتضى أن تعاد من جديد المراحل التى يمر بهـا قرار اللجنة العلمية قبل العرض على مجلس الجامعـة .

وحيث ان القرار الذى يصدره مجلس الجامعة فى شأن تعيين اعضاء هيئة التدريس — شأنه شأن أى قرار عادى — لا يخضع للرقابة القضائية الا فى نطاق القدر اللازم للتحقق من ان النتيجة التى انتهى اليها قد استخلصت استخلاصا سائغا من أصول تنتجها ماديا أو قانونيا ، وعلى ذلك فان هذه الرقابة القضائية — كرقابة قانونية — لا يمكن أن تعنى أن يحل القضاء الادارى نفسه محل مجلس الجامعة المنوط به اصدار القرار بالموافقة على التعيين أو بعدم الموافقة عليه وذلك اعتبارا بأن المجلس انما يتخذ قراره فى هذا الشأن مترخصا فى وزن كفاية المرشحين وممارسا لسلطة تقديرية فى اختيار من يراه أجدرهم بالتعيين فى ضوء ما يقدم اليه من بيانات بشأن الحالة القانونية أو الواقعية التى تكون ركن السبب وتبرر بالتالى اصدار القرار .

(طعن ٣٣١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/١١)

قاعدة رقم (٢٩٤)

المبدأ :

الغاء القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات لوظيفة استاذ كرسى لا يترتب عليه عدم قبول الدعوى المقامة قبل تاريخ العمل به بطلب الغاء القرار الصادر بالتعيين فى هذه الوظيفة — اساس ذلك أن المادة ٢٠٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه تقضى بأنه لا يترتب على تطبيق هذا القانون أى اخلال بما للأساتذة ذوى الكراسى من اقدمية على الأساتذة فضلا عن ان ترقية الأستاذ إلى أستاذ كرسى بالتطبيق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ يترتب عليها استحقاقه للعلاوة التى كانت مقررة للأساتذة ذوى الكراسى كما يترتب على الحصول على هذه الدرجة مركز ادبى واقدمية خاصة تتيح الفرصة للترشيح لوظيفة رئيس قسم بالتطبيق للمادة ٥٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه .

ملخص الحـــــكم :

ان الحـــكم المطعون عليـــه قد أصاب وجـــه الحق أذ قضى برفض الدفع بعدم قبول الدعوى وبقبولها ، وذلك اســـتنادا الى انه وان كان القانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد ألغى وظيفـــة الأســـتاذ ذى الكرسى الا أنه أورد فى الأحكام الوقتية والانتقالية نص المـــادة ٢٠٦ الذى قضى بأنه لا يترتب على تطبيق هـــذا القانون فيما يقضى به من توحيـــد وظيفة الأســـتاذية والغاء كرسى الاســـتاذية أى اخلال بما للاســـاتذة ذوى الكراسى الحاليين من أقدمية على الاســـاتذة الحاليين ولا بأقدمية هؤلاء الأخيرين فيما بينهم ، هـــذا واحقية الأستاذ فى الترقية الى أستاذ ذى كرسى يترتب عليهـــا استحقاقه للعلاوة التى كانت مقررة اذ ذاك للاساتذة ذوى الكراسى . فضلا عما يترتب على الحصول على هذه الدرجة من مركز ادبى وأقدمية خاصـــة تتيح الفرصة للترشـــيح لوظيفة رئيس قســـم الذى يختار — طبقا لنص المـــادة ٥٦ من القانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ — من بين أقدم ثلاثة اساتذة فى القسم .

(طعن ٣٢١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/١١)

قاعـــــدة رقم (٣٩٥)

المبـــدا :

صلاحية الترشيح لوظيفة أستاذ ذى كرسى تكون صلاحية نسبية — اكتفاء اللجنة العلمية بتحديد الأصلح من المرشحين مع الاشارة صراحة الى ان أبحاثه تفوق أبحاث المرشـــح الآخر ليس من شأنه أن يجعل تقديرها مخالف لأحكام القانون — تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة مقتضاه ان الدرجة التى قدرت بها هـــذا البحث انما تنصرف الى القـــدر الذى ساهم به المرشح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه — اغفال اللجنة تحديد القـــدر الذى ساهم به المرشح فى كل من هـــذه البحوث لا يترتب عليه بطلان التقرير المقدم منها — اساس ذلك .

ملخص الحـــكم :

ان صلاحية المرشـــحين لشـــغل وظيفة أســـتاذ ذى كرسى تكون صلاحية نســـبية ومن ثم فان اكتفاء اللجنـــة العلمية بتحديد الأصلح من المرشحين والاشارة صراحة الى أن أبحاثه تفوق أبحاث المرشح الآخر ليس من شأنه أن يجعل تقديرها مخالفا لأحكام القانون أو غير صـــالح لأداء الغرض المطلوب اذ أن هـــذا الغرض قد تحقق بتحديد الأصلح لشـــغل الوظيفة الشـــاغرة كما أنه من وجه آخر فان تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة من مقتضاه أن الدرجة التى قدرت بها هـــذا البحث انما تنصرف الى القدر الذى ســـاهم به المرشـــح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه وليس فى نص المـــادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قبـــل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ما يلزم اللجنـــة بتحديد القدر الذى ساهم به المرشـــح فى كل من هـــذه البحوث ومن ثم فان اغفال اللجنة لهذا التحديد لا يسبغ البطلان على التقرير المقدم منها خاصـــة وان للجنـــة المقدم اليها التقرير ان تطلب من اللجنـــة مزيدا من الايضاح فى هـــذا الخصوص اذا رأت وجهـــا لذلك فاذا لم تطلب هـــذا الايضاح كان مفاد ذلك انها اقتنعت بما قدمته اللجنـــة للمجهود الذى ساهم به المرشح فى البحوث المشتركة المقدمة منه .

(طعن ١٩٧ لسنة ٩ ق ــ جلسة ١٩٦٩/٦/١٥)

الفـــرع الثـــالث
التعيين فى وظيفـــة أستاذ

قاعـــدة رقم (٢٩٦)

المبـــدأ :

تعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى — مرجحات التعيين وملاءماته متروكة لتقدير سلطة التعيين — مهمة اللجنة العلمية المنوط بها فحص الانتاج العلمى لا تتعدى التحقق من توافر شرط الكفاية العلمية فى المرشح — لا اعتداد بالقول بوجوب التقيـد بترتيب المرشحين حسبما تضعه اللجنـة العلمية بحيث لا يملك كل من مجلس الجامعة او المجلس الأعلى للجامعات أن يحيد عن مؤداه — مجلس الجامعة باعتباره سلطة التعيين يملك التصدى بنفسه للموضوع واتخاذ قرار فيه .

ملخص الحـــكم :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص فى المـادة ٤٨ منه على أن يعين وزير التربية والتعليم أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص وتشترط موافقة المجلس الأعلى للجامعات على التعيين فى وظيفة الأستاذ ذى الكرسى ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ثم نصت المـادة ٥٥ على أنه « عند التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى يشـكل المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختص لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم اليها مع ترتيب المرشـحين بحسب كفايتهم العلميـة .... » كما نصت المـادة ٥٦ على أن « للمجلس الأعلى للجامعات عند النظر فى الترشـيح لشغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى ان يتصدى للموضوع ويتولى بنفسه اتخاذ قرار فية وفى هـذه الحالة يكون التعيين من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات » .

ومن حيث ان الأصل المؤصل ان تترخص الجهة الادارية — المنوط بها التعيين فى الوظائف العامة بسلطتها التقديرية بما لا معقب عليها فى ذلك الا عند مخالفة القانون واساءة استعمال السلطة .

ومن حيث انه يستفاد من أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ آنف الذكر ان المشرع رسم الاجراءات وبين المراحل التى يتعين على الهيئات الجامعية التزامها فى تعيين الأساتذة ذوى الكراسى كما حدد الاختصاص الذى أضفاه على كل من هذه الهيئات التى لها شأن فى ذلك التعيين .

ومن حيث ان الواضح من نص المادة ٤٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأساتذة ذوى الكراسى انما ينعقد لمجلس الجامعة يمارسه — حسبما اشترطته المادة ٥٥ بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية العلمية فى المرشح بوساطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص انتاجهم العلمى وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج .

ومن حيث انه لا شبهة فى أن مهمة هذه اللجنة لا تتعدى أمر التحقق من توافر شرط الكفاية العلمية فى المرشح وذلك بتوليها فحص انتاجه العلمى توطئه لتقرير ما اذا كان جديرا بأن يرقى بحثه الى مستوى ما يتطلب فى الأستاذ من رسوخ فى العلم وأصالة فى التفكير أما القول بوجوب التقيد بترتيب المرشحين حسبما تضعه اللجنة العلمية ، بحيث لا يملك كل من مجلس الجامعة أو المجلس الأعلى للجامعات أن يحيد عن مؤداه فهو نظر غير معتبر لأنه يجعل رأى هاتين الهيئتين متكلا على تقدير اللجنة مع ان مرجحات التعيين وملاءماته متروكة دائما لتقدير سلطة التعيين ، ومع أن قانون تنظيم الجامعات يخول صراحة للمجلس الأعلى للجامعات فى المادة ٥٦ « عند النظر فى الترشيح لشغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى أن يتصدى للموضوع ويتولى بنفسه اتخاذ قرار فيه » وقد يجدى فى بعض المواطن الرجوع الى ترتيب المرشحين فى مجال الكفاية العلمية حين يصعب الترجيح وتدق وجوه المفاضلة بينهم عند تساويهم فى استجماع شرائط الصلاحية الأخرى . ومع ذلك لا يمنعن مجلس الجامعة مانع

قانونى — باعتباره سلطة تعيين — من ان يتصدى للموضوع برمته باقيسته العلمية الصادقة ، وبما يتهيأ له من أسس الترجيح الصائبة الصادرة من الصفوة المختارة من أعضائه ، وكلهم من أصحاب القدم الراسخة المشهود لهم بالقــدرة الكاملة على وزن الكفايات والمفاضلة بينها بفضل ما أوتوا من ثاقب النظرة . وأصيل الفكرة ، ورصين التقدير .

(طعن ١٢٠٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٧)

قاعـــــدة رقم (٢٩٧)

المبـــــدأ :

تعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى — لا يكفى فيه مجرد الكفاية العلمية بل هنـــاك جوانب متعددة قد يرجح بهـــا ميزان التفضيل لصالح مرشـــح دون آخـــر .

ملخص الحـــــكم :

ان التعيين فى وظيفة الأستاذ ذى الكرسى يفتقر فوق الكفاية العلمية الى كمال الاستعداد والتفوق فى نواح أخر ، وجوانب متعددة قد يرجح بها ميزان التفضيل لصالح مرشح دون آخر ، فقوة الشخصية والقدرة على التدريس والتأثير ، والسيطرة على انتباه الشـــباب والتمكن من حسن توجيـــه الطلاب وارشادهم فى بحوثهم وتنمية روح البحث والابتكار فيهم هى بعض الاعتبارات التى لابد من استحضارها لحسم المفاضلة بين أقدار المرشحين ، وبهذه المقاييس الشاملة يؤمن العثار فى التقدير وتتقى مساوىء النظرة القاصرة على ترتيب الكفاية العلمية فيما بين المتنافسين .

ومن حيث أنه يترتب على ما تقدم أن مجلس الجامعة وان يكن مقيدا بقرار اللجنة العلمية فيما يتعلق بمستوى الكفاية العلمية الذى يبلغ الحد المشترط لاستحقاق المرشح لمنصب الأستاذية ، الا أنه غير مرتبط بالترتيب الذى تتوخاه اللجنة بالنسبة لدرجة المرشحين .

(طعن ١٢٠٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٧)

قاعـــدة رقم (٢٩٨)

المبـــدا :

القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٠ في شأن تنظيم الجامعات ـ اشتراط المـادة ٤٥ منه مضى ثماني عشرة سنة على الأقل على تاريخ الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس او ما يعادلها ، فيمن يعين أستاذ ذا كرسى عند تعيينه في هـذه الوظيفة ـ مفاده وجوب تحقق هـذا الشرط وتوافره عند التعيين فحسب لا قبل هـذا التاريخ ـ لا يقدح في ذلك أن يكون المجلس الأعلى للجامعات قد أصدر قرارا على خلاف هـذه القاعدة يوجب استيفاء هـذا الشرط عند نهاية الميعاد المحدد للاعلان عن الوظيفة او في الثلاثة اشهر التالية على الأكثر .

ملخص الحـــكم :

بالرجوع الى نص المـادة ٤٥ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ ، في شأن تنظيم الجامعات يبين أنها انما اشترطت ما اشترطته من شروط ، ومنها شرط مضى ثماني عشرة سنة على الأقل على تاريخ الحصـــول على درجة البكالوريوس أو الليسـانس أو ما يعـادلها ، فيمن يعين اســتاذا ذا كرسى عند تعيينه في تلك الوظيفة ، ومن ثم فان شرط مضى الثمـانى عشرة سنة المشـار اليها يجب أن يتوافر فيمن يعين أســتاذا ذا كرسى عند صدور قرار تعيينه في الوظيفة ذلك أن صيغة المـادة جرت صريحة قاطعة بأنه « يشترط فيمن يعين أستاذا ذا كرسى أن يكون .. » ومفاد هذه العبارة أن هـذا الشرط يتعين تحققه وتوافره عند التعيين فحسب ، ولو كان المشرع قد قصد الى ايجاب توافر هذا الشرط في المعين أستاذا ذا كرسى قبل تاريخ التعيين لأوضح ذلك صراحة ولجرت عبارته بصيغة أخرى ولعبر فعلا بالعبارة الآتيـة :

« يشترط فيمن يرشح أستاذا ذا كرسى أن يكون ... » وهذا التفسير هو الذى يستقيم مع القاعدة العـامة في التعيين اذ أن الشروط التى

يشترطها القانون فيمن يعين فى وظيفة معينة يجب أن تتوافر فيه عند التعيين الا اذا أراد المشرع الخروج على هذه القاعدة وفى هذه الحالة فانه يتوخى النص صراحة على مخالفتها .

ولا يقدح فى ذلك أن المجلس الأعلى للجامعات قد أصدر قرارين فى ١٩٥٦/١٢/٢٩ و ١٩٥٧/١/١٠ مشترطا أن تكون العبرة فى استيفاء شرط مدة التخرج بتاريخ نهاية الميعاد المحدد للاعلان عن الوظيفة أو فى الثلاثة أشهر التالية على الاكثر — لا يقدح فى ذلك لأن المجلس الأعلى للجامعات لا يجوز له مخالفة ما نص عليه القانون صراحة أو اضافة قيود أو شروط لم ترد بها نصوص ذلك القانون ويعتبر ما قرره المجلس الأعلى للجامعات فى قراريه آنفى الذكر من ان تكون العبرة فى استيفاء شرط مدة التخرج بتاريخ نهاية الميعاد المحدد للاعلان عن الوظيفة أو فى الثلاثة أشهر التالية على الاكثر خروجا واضحا على صريح نص المادة ٤٥ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ التى نصت على أن يتوافر هذا الشرط المذكور عند التعيين لا عند الترشيح لوظيفة أستاذ ذى كرسى .

(طعنى ٩٦٣ ، ٩٧٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

قاعدة رقم (٢٩٩)

المبدأ :

جامعة القاهرة — تحديد كراسى كليتها — كرسى الامراض العصبية بكلية الطب — القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتأديبهم — عدم تضمن الجدول رقم (١) الملحق به الخاص ببيان كراسى الأساتذة بكلية الطب سوى كرسى واحد للأمراض الباطنة وآخر للأمراض الباطنة الاكلينيكية — يقتضى ذلك اعتبار الأمراض العصبية من ضمن الأمراض الباطنة ، اذ لم تفصل ويقرر لها كرسى مستقل الا بالمرسوم الصادر فى ١٩٤٩/٧/١١ — عدم وجود متخصص فى فرع الأمراض العصبية لشغل هذا الكرسى الشاغر وتقرير مجلس الكلية فى

١٨/٣/١٩٥٤ ان من يمثل هـذا الكرسى هـو أقدم أستاذ مساعد فى الأمراض الباطنة — مشروعية هـذه القاعدة التنظيمية — شغل الأستاذ المساعد هـذا الكرسى وتخصصه فى هـذا الفرع لا يمنع من تعيينه لشغل كرسى الأمراض الباطنة — عدم انطواء قرار التعيين فى هـذه الحالة على الغاء لكرسى الأمراض العصبية أو انشاء لكرسى آخر — الاعلان عن شغل الكرسى الشاغر بقصره على الأمراض العصبية حالة عدم توافر المتخصص فيهـا غير سائغ ، والاعلان عنـه للأمراض الباطنة يكون بمثابة الرجوع للأصل الذى يصح التزاحم عليه واجراء المفاضلة فى شأنه باعتبار الأمراض العصبية فرعا من فروع الأمراض الباطنية .

ملخص الحـكم :

انه بالرجوع الى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشرط توظف اعضاء هيئة التدريس بالجامعـة المصرية وتأديبهم يبين أنه نص فى المـادة ٧ على أن الأساتذة هم الذين يشغلون الكراسى ، وكراسى الكليات المختلفة محددة فى الجداول من رقم ١ الى رقم ٤ الملحقة بهـذا القانون والتى هى جزء منه وكل انشاء لكرسى يكون بمرسوم يصدر بناء على ما يعرضه وزير المعارف العمومية بطلب من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة — كما نصت المـادة ٨ على أنه يجـوز نقل الأستاذ من كرسى الى آخر فى نفس الكلية بقرار من مجلس تلك الكلية مصدق عليـه من مجلس الجامعة ويجوز نقله الى كرسى فى كلية أخرى بقرار من وزير المعارف العمومية — بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكليتين المختصتين — ولم يتضمن الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون الخاص ببيان كراسى الأسـاتذة بكلية الطب وعـددها ١٨ سوى كرسى واحد للأمراض الباطنة وآخر للأمراض الباطنة الاكلينيكية وبالتالى فان الأمراض العصبية كانت على هـذا النحو معتبرة ضمن الأمراض الباطنة وهى فى الواقع لم تنفصل ويعد لهـا كرسى مستقل الا بحسب التخصيص الوارد فى الجدول الملحق بالمرسوم الصادر فى ١١ من يوليو سنة ١٩٤٩ . واذ كان الثابت من وقائع الدعـوى ان الكرسى الشـاغر كان مخصصا

للأمراض العصبية غير أنه لم يتوفر لشغل هذا الكرسى متخصص فى هذا النوع بالذات فقد اجتمع مجلس الكلية فى ١٨ من مارس سنة ١٩٥٤ وقرر أن من يمثل الكرسى الشاغر هو أقدم استاذ مساعد فى الامراض الباطنة وذلك أخذا بما سبق ان انتهت اليه لجنة الامراض الباطنة كما أوضحت الجامعة فى كتابها المؤرخ فى ٣١ من مارس سنة ١٩٥٥ — أن الأمراض العصبية تعد فرعا من فروع الأمراض الباطنة . والمستفاد من هذا ان مجلس الكلية قرر أن هناك رابطة وثيقه بين الأمراض الباطنة والامراض العصبية بينما لم يعتبر الأمر كذلك بالنسبة للأمراض النفسية التى اعتبرتها لجنة الأمراض الباطنة مادة مستقلة يتعاون المتخصص فيها مع جميع النواحى الطبية . وترتيبا على ذلك فان المجلس عندما أعوزه المتخصص فى أمراض الطب العصبى وضع معيارا للمفاضلة لشغل الكرسى الشاغر أساسه اختيار أفضل العناصر فى مجال الطب الباطنى باعتبار الطب العصبى فرعا من فروعه وأدخل فى مدلوله واكثر ارتباطا به من الطب النفسى ومن ثم فلا تثريب على الجهة الادارية اذا هى رأت فى صدد شغل هذا الكرسى الشاغر وضع قاعدة تنظيمية والتزمتها فى نطاق التطبيق الفردى طالما لم يوجد متخصص فى الأمراض العصبية .

وتأسيسا على ما تقدم فان القرار المشار اليه الصادر فى ١٩٥٤/٣/١٨ على النحو السابق تفصيله يتسم بالمشروعية فى ضوء النصوص سالفة الذكر التى رددتها القوانين المتعاقبة الصادرة فى شأن تنظيم الجامعات وقد ارست جميعها قاعدة جواز نقل الأستاذ من كرسى الى آخر فى نفس الكلية بقرار من مجلس الجامعة بناء على اقتراح مجلس الكلية المختص — وظاهر فى وضوح أن ذلك القرار لم ينطو على الغاء لكرسى الأمراض العصبية أو انشاء لكرسى آخر مما يستلزم اتخاذ الاجراءات التى نصت عليها المادة ٧ من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٣٣ وغاية الأمر فانه انما صدر لمواجهة حالة الضرورة وبقدرهاعلى أساس من التطبيق السليم فى الوقت الذى كان هناك من بين اساتذة الأمراض الباطنة

الدكتور . . . . . المتخصص فى الامراض العصبية والسابق اختياره لشغل أحد كراسى الأمراض الباطنة والذى لم يمنع شغله وقتذاك لوظيفة أستاذ مساعد للأمراض العصبية فى هذا الفرع من أجراء هذا التعيين كما أنه بمطالعة ميزانية كلية الطب بجامعة القاهرة عن السنة المالية ١٩٥٤/٥٣ يبين أنها لم تتضمن أى تخصيص أو تمييز بالنسبة لكافة كراسى الاساتذة وذلك على خلاف ما أشار اليه الحكم المطعون فيه من أنها صدرت بادراج الكراسى موزعة على المواد المختلفة . وعنى عن البيان انه والحالة هذه ما كان يسوغ الاعلان عن شغل الكرسى الشاغر بقصره على الأمراض العصبية فى حين لم يتوفر المتخصص لها . ومن ثم يكون الاعلان عنه للأمراض الباطنة بمثابة الرجوع للأصل الذى يصح التزاحم عليه واجراء المفاضلة فى شأنه باعتبار الأمراض العصبية كما سبق ايضاحه فرع من فروع الأمراض الباطنة .

(طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/١٤)

قاعدة رقم (٣٠٠)

المبدأ :

ترقية الى درجة أستاذ — قرار لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية بايثار المتفرغين بالترقية على غير المتفرغين واعتماد مجلس جامعة الاسكندرية لقرار اللجنة — العدول عن هذه القاعدة بتعيين درجات الترقية المتفرغين ودرجات لغير المتفرغين — تعديل هذه القواعد وجعل المرجع فى الترقية تفضيل الأقدم فى الدرجة العلمية فاذا تساوت فضل الأقدم فى الدرجة المالية .

ملخص الحكم :

ان ثمت قاعدة وضعتها لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية واعتمدها مجلس جامعة الاسكندرية بجلستيه المنعقدتين فى ٢٧ من فبراير و ٢٠ أبريل سنة ١٩٤٧ من مقتضاها ايثار المتفرغين بالترقية الى درجة

الأستاذية على غير المتفرغين ، ثم عدل عن هـذه القاعدة شيئا فشيئا فى ضوء التجارب التى مرت بالجامعتين ، بأن عين لترقية المتفرغين درجات ولغير المتفرغين درجات أخرى تتفاوت نسـبها فى السـنوات المختلفة ، ثم انتهى الامر الى العدول عن هذه القواعد وعدم تخصيص درجات معينـة لأى من الطائفتين ، وأصـبح المرد فى الترقية الى القاعدة الأصلية التى تقضى بتفضيل الأقدم فى الدرجـة العلمية ، فاذا تساوت فضل الأقدم فى الدرجة المـالية .

(طعن ٩١٠ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢١)

قاعـــدة رقم (٣٠١)

المبـــدأ :

المـادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ والتى تسرى على وظائف هيئة التدريس بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ قد استثنت التعيين فى وظائف الأساتذة من الاعلان عنها على خلاف ما يجرى بالنسبة الى غيرها من وظائف هيئة التدريس — مقتضى ذلك ان المشرع قد حظر التعيين فى وظائف الأساتذة من غير اعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المساعدين — يقع باطلا القرار الصادر بتعيين أستاذ من خارج المعاهد العالية لقيام هـذا القرار على اجراءات تمت بالمخالفة للقانون ويتعين القضـاء بالغائه الغاء كليا .

ملخص الحـكم :

أن المـادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ والتى تسرى على وظائف هيئة التدريس بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ — قد استثنت التعيين فى وظائف الأساتذة من الاعلان عنها

على خلاف ما يجرى بالنسبة الى غيرها من وظائف هيئة التدريس ومن ثم يكون المشرع قد حظر التعيين فى وظائف الاساتذة غير اعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المساعدين ، وبذلك أصبح التعيين فى وظائف الأساتذة مقصورا على الأساتذة المساعدين وذلك للحكمة التى تغياها المشرع من هذا الاستثناء وهى افساح المجال أمام الأساتذة المساعدين الذين تتحقق اللجان العلمية من صلاحيتهم لشغل وظائف الأساتذة ، وقد ناطت المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ تقرير هذه الصلاحية من حيث الإنتاج العلمى والفنى باللجان العلمية المشكلة فى الجامعات لفحص الانتاج العلمى للمرشحين للتعيين فى وظائف الأساتذة وقد نصت المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والأساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات ، ومن ثم تكون اللجان العلمية الدائمة المشكلة فى الجامعات وفقا لأحكام المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لفحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى والأساتذة هى المختصة دون غيرها بفحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الدعوى الراهنة ، أن وزارة التعليم العالى قد أعلنت عن شغل وظيفة استاذ العلوم السياسية بالمعهد العالى للتجارة الخارجية وبناء على هذا الاعلان تقدم الدكتور . . . . — وهو ليس من الاساتذة المساعدين — من اعضاء هيئة التدريس — لشغل هذه الوظيفة ، وقد شكلت لجنة لفحص انتاجه العلمى دون أن يعرض هذا الانتاج على اللجنة العلمية المختصة المشكلة فى الجامعات ، ومن ثم واذ صدر القرار المطعون فيه بناء على هذه الأسس يكون وقع باطلا لتضمنه تعيين استاذ

من خارج المعـاهد ولقيامه على اجراءات تمت بالمخالفة لأحكام القانون ويتعين من ثم القضاء بالغائه الغاء كليا ، ولا وجه لمـا ذهب اليه المطعون فى تعيينه من أنه ما دام المشرع قد أجاز التعيين فى وظائف الأسـاتذة ذوى الكراسى من الخارج فأنه يجوز حكما التعيين فى وظائف الأسـاتذة من الخارج أيضـا ، وان لوزير التعليم العـالى أن يشـكل لجان علمية بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العـالى مغايرة من حيث الأشـخاص للجان العلمية المشـكلة فى الجامعات ، وذلك لأن النص على عـدم الاعلان عن شـغل وظائف الأساتذة دون غيرها من وظائف هيئـة التدريس ، قد ورد صريحا مطلقا فلا يجوز الخروج عليـه أو اهداره حسبما سلف البيان ، كما أن المـادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ قد نصت على أن تتولى اللجـان العلمية الدائمة المشـكلة فى الجامعات فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشـغل وظائف الأساتذة فى الكليات والمعـاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ، ومن ثم يكون تشكيل لجان علمية مغايرة للجان العلمية المشـكلة بالجامعات فضلا عن مخالفته لنص المـادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ متنافيا مع الحكمة التى استهدفها المشرع من استحداث نظام اللجان العلمية الدائمة بدلا من تشكيل لجنة علمية فى كل حالة على حدة ، والتى يناط بها توحيد معايير الصلاحية بالنسبة الى المرشحين لوظائف الاساتذة .

(طعن ٨٨٣ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٥/٥/١١)

الفـــــرع الرابــع
التعيين فى وظيفة استاذ مساعد

قاعـــــدة رقم (٣٠٢)

المبــــدأ :

ترقية الى اســتاذ مساعد — تقدير النواحى العلمية الفنية المتصلة بكفاية المرشح للترقية ، والترجيح بينه وبين غيره من المرشحين من الملاءمات المتروكة لمجلس الجامعة .

ملخص الحـــكم :

ان السلطات الجامعية ، وهى تباشر اختصاصها عند النظر فى الترقية الى وظيفة أستاذ مساعد (ب) ، انما تترخص فى تقدير النواحى العلمية الفنية المتصلة بالكفاية والترجيح ، وهــذا من الملاءمات المتروكة لتقدير الجامعة بلا معقب عليها من هــذه المحكمة ، مادام تقديرها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، ولم يقيدها القانون بنظام معين يجب التزامه فى كيفية تقدير هذه العناصر .

(طعن ٧٥٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/١٣)

قاعـــــدة رقم (٣٠٣)

المبــــدأ :

شرط الانتاج العلمى المبتكر عند الترقية لوظيفة أستاذ مساعد — اختصاص اللجان الفنية التى تشكل لهذا الغرض — يعتبر اختصاصا قائما على سلطة تقديرية لا مجال فيهـــا للرقابة القضائية ما دامت قرارات هذه اللجان غير مشوبة بعيب اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحـــكم :

اذا كان الثابت أن المطعون فى ترقيته قد توافر فى حقه — عند صدور القرار المطعون فيه — قضاء أربع سنوات فى وظيفة مدرس كما توافر فيه

شرط انقضاء أكثر من ثلاث عشرة سنة على تخرجه عند صدور القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ وقد تحقق له أيضا شرط الأفضلية فى الانتاج العلمى المبتكر بالنسبة الى المدعى حسبما انتهت اليه اللجنة الفنية المختصة . كان مستجمعا لشروط الترقية الى وظيفة أستاذ مساعد بالتطبيق لأحكام القانون المذكور . واذ كانت قرارات لجنة فحص الانتاج العلمى تصدر على أساس من سلطتها التقديرية التى تتأبى على الرقابة القضائية ما دامت غير مشوبة بعيب اساءة استعمال السلطة — وهو ما لم يقم على نقيضه دليل فى الدعوى — فان المطعون فى ترقيته يكون اذن قد استوفى كافة الشروط التى تطلبها القانون للترقية الى وظيفة استاذ مساعد ويكون القرار الصادر بها من ثم صحيحا لا مطعن فيه .

(طعن ١٠٧٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٣)

قاعدة رقم (٣٠٤)

المبدأ :

ترقية الى وظيفة أستاذ مساعد (ب) — عند تعدد المرشحين المتساوين فى الانتاج العلمى تكون العبرة بالأقدمية فى وظيفة مدرس (أ) ما دامت باقى الشروط متوافرة ، لا الأقدمية فى وظيفة مدرس عامة — لا يعتد بالأقدمية فى وظيفة مدرس (ب) الا عند تساوى المرشحين فى وظيفة مدرس (ا) — قرار لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية .

ملخص الحكم :

ان العبرة فى الترقية الى وظيفة استاذ مساعد «ب» عند الترجيح بين مرشحين متعددين متساوين فى الانتاج العلمى بالأقدمية فى وظيفة مدرس « أ » ذات الدرجة المالية الأعلى والوضع الأرقى فى مدارج السلم الادارى وان اتحد اللقب العلمى بينهما ما دامت باقى الشروط الزمنية والمهنية المتطلبة للترقية متوافرة فى المرشح ، لا أن تكون العبرة بالأقدمية فى وظيفة

مدرس عامة ، على الا يعتد بالأقدميــة فى وظيفة مدرس «ب» كعنصر للتفضيل الا فى حالة تساوى المرشحين فى وظيفة مدرس « أ » وفقا لقرار لجنة التنسيق بين الجامعتين .

(طعن ١٤٨٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعـــدة رقم (٣٠٥)

المبــدأ :

ترقية الى وظيفة استاذ مساعد — وجوب ان يكون المرشح قد شغل وظيفة مدرس أربع سنوات على الأقل — الأقدمية الاعتبارية لا تغنى عن توافر هــذا الشرط — حكمة ذلك .

ملخص الحـــكم :

يستخلص من حكم المــادة الثالثة من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وتأديبهم ان الحكمة التشريعية التى قام عليها شرط استلزام أن يكون المرشح لوظيفة أســتاذ مساعد قد شــغل وظيفة مدرس مدة أربع سنوات على الأقل فى احدى كليات الجامعة أو فى معهد علمى من طبقتها ، انما تستند الى رغبة المشرع فى أن تتوافر فيمن يولى منصب استاذ مساعد خبرة مهنية خاصة ومران علمى فى ممارسة التدريس بالفعــل وهو شرط أساسى يتعلق بالمصلحة العامة ، ولمــا كانت الأقدمية الاعتبارية تقوم على محض افتراض مجازى مقرر بصفة مميزة لصالح الحاصلين على دكتوراه العلوم الفنية لكى يفيدوا منه فى حساب أقدميتهم مقتصرا اثره على هــذه الأقدمية وتحديد المــاهية فانه لا يجدى فى اكتســاب الخبرة العملية المتطلبة للترقية الى وظيفــة أستاذ مساعد ، ولا يغنى عن عنصر الزمن الذى يجب قضاؤه بالفعل فى عمل وظيفة مدرس والذى قرر له المشرع حد أدنى اعتبره القرينة الوحيدة على تحصيل هــذه الخبرة .

(طعن ١٤٨٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعـــــدة رقم (٣٠٦)

المبـــــدأ :

الاقدمية فى درجة أستاذ مساعد ــ تعديلها استثناء بارجاعها الى تاريخ سابق ــ لا يعطى حقا فى الفروق المـالية المترتبة ــ ما دام الموظف قد تعهد بعدم المطالبة بها .

ملخص الحــــكم :

اذا بان من الأوراق ان المدعى ليس له أصل حق فى تعديل أقدميته فى درجة أستاذ مساعد الى أول أكتوبر سنة ١٩٤٩ ، وان الجامعة قد وافقت استثناء على ارجاع أقدميته الى هــذا التاريخ ، ولم توافق على هــذا الاستثناء الا بعد أن تعهد المدعى بعدم المطالبة بفروق مالية ، ومن ثم فان الحكم المطعون فيه ، اذ قضى بصرف الفروق ، يكون قد أخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه ، ويتعين الغاؤه ورفض الدعوى .

(طعن ٨٥٥ لسنة ٤ ق ــ جلسة ١٩٦٠/٥/١٤)

قاعـــــدة رقم (٣٠٧)

المبـــــدأ :

أحكام القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بوضع أحكام خاصـــة بالتعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ــ جواز تعيين المدرسين الذين أمضوا أربع سنوات فى هــذه الوظيفة ، ومضى ثلاثة عشر عاما على الأقل منذ حصولهم على درجة الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها قبل العمل بهذا القانون ، فى وظيفة أستاذ مساعد ، اما من كان مستوفيا احد هذين الشرطين فقط فى تاريخ العمل به فيجوز تعيينه فى هذه الوظيفة ، بعد استيفائه الشرط الآخر وسائر ما عداه من شروط ــ النطاق الزمنى لسريان أحكام هذا القانون ــ اعتباره قائما منـــذ صدوره بجوار كل من القانونين رقمى ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ و ١٨٤ لسنة ١٩٥٠ ــ اساس ذلك .

ملخص الحـــــكم :

بالرجوع الى النصوص التشريعية الصادرة فى شأن تنظيم الجامعات المصرية يبين أن القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ قد تضمن شروط توظيـــف اعضاء هيئـــة التدريس فاشترطت مادته الرابعة والخمسون فيمن يعين اســـتاذا مساعدا :

(١) أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراه من احدى الجامعات المصرية أو على أعلى درجة تمنحها فى المـــادة التى تخصص فيها أو يكون حاصلا من جامعة اجنبية أو معهد علمى معترف بهما على درجة ، يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص ـ معادلة لذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المعمول بها .

(٢) أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة ست سنوات على الأقل فى احدى الجامعات المصرية أو معهد علمى من طبقتها .

(٣) أن يكون قد مضى ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلهما .

(٤) أن يكون قد نشر بحوثا مبتكرة أو قام فى مادته وهـــو مدرس بأعمال انشائية ممتازة . ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من غير المدرسين اذا توافرت فيهم الشروط المذكورة فى رقمى (١) و (٢) وكانوا مع ذلك قد نشروا بحوثا مبتكرة أو قاموا فى مادتهم بأعمال انشائية ممتازة .

وقد صـــدر بعد ذلك القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بوضع أحكام خاصة بالتعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ونص على أنه استثناء من أحكام المـــادة ٥٤ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ المشار اليه يجوز أن يعين فى وظيفة أستاذ مساعد المدرسون الذين أمضوا اربع سنوات فى هـــذه الوظائف ومضت ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصولهم على درجة الليســانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها قبل العمل بهذا الحكم أما من كان مستوفيا احد هذين الشرطين فقط فى هذا التاريخ فيجوز تعيينه أستاذا مساعدا بعد استيفائه الشرط الآخر وذلك كله اذا

توافرت باقى الشروط المنصوص عليها فى المادة المذكورة وقد ورد بالمذكرة الايضاحية لهذا القانون « أن نظم الجامعات قبل صدور القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ كانت تشترط فيمن يعين فى وظائف المدرسين والأساتذة المساعدين ذوى الكراسى أن تكون قد مضت مدة معينة على حصوله على درجة الليسانس أو البكالوريوس وأن يكون قد شغل وظيفته السابقة مدة معينة وصدر القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ فزاد فى تلك المدد المطلوبة للتعيين فى الوظائف المشار اليها . ولما كان بعض المعيدين والمدرسين والأساتذة المساعدين قد استوفوا المدد اللازمة فى النظم السابقة على القانون المشار اليه وكانت قد شكلت لجان لفحص الانتاج العلمى لبعضهم ونظرا لما ترتب على قيام الحرب العالمية الثانية من انقطاع ايفاد البعثات الى الخارج مما أخر بعضهم فى الحصول على الدكتوراه لذلك عدل القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بالقانون رقمى ١٤٨ لسنة ١٩٥٥ و ٤٣٩ لسنة ١٩٥٥ اللذين خفضا المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات كما عدل بهذا القانون الأخير الذى قصد من اصداره أن يتسع نطاق الاستفادة من أحكام هذه التعديلات ويشمل الحالات التى عجزت التشريعات السابقة للقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ عن استيعابها » .

ومن حيث أن المشرع قد استبدل بعد ذلك أحكام القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بخصوص القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ سالف الذكر وجاءت تلك الأحكام فيما يتعلق بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس متطابقة مع أحكام القانون الملغى رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ (مادة ٤٤ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بالنسبة للأستاذ المساعد) وفى الوقت الذى الغى فيه القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى مادته الأولى القوانين السابقة التى كان معمولا بها من قبل لم ترد فيه أية اشارة الى الغاء القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ . والمستفاد من هذا ان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الذى خفض المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات هو قانون خاص ينظم حالات معينة وذلك على نقيض القانونين رقمى ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ و ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فان كلا منهما يعد قانونا عاما ينظم كافة شئون أعضاء

هيئة التدريس بالجامعات . واذ كان من المقرر أن القانون العـام لا يلغى القانون الخاص فان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ يظل نافذا ولا يزول اثره بصدور القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ويؤكد قيامه أن ما تضمنه من استثناء لا يتنافى أو يتعارض مع القاعدة العامة التى انطوى عليها كل من القانونين رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ، ورقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بل هو فى هـذا المقام وبوضعه السابق ايضاحه يتفرع عليه ويؤكده فضلا عن أن الحكمة الباعثة على اصداره تنطق ببقائه ونفاذه الى جانب القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦

هـذا وما ذهب اليه المدعى وعول عليه الحكم المطعون فيه فى قضائه بنسخ القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ من أن الفقرة الثانية من المـادة الأولى من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ قررت الغـاء كل نص يخالف احكام هـذا القانون ، مردود بما هو مقرر من ان الأصل فى نسخ التشريع ان يتم بنص صريح تضمنه تشريع لاحق وهذا هو النسخ الصريح ، الا أن النسخ قد يكون ضمنيا وللنسخ الضمنى صورتان : فاما أن يصدر تشريع جديد يشتمل على نص يتعارض تعارضا تاما مع نص فى التشريع القديم وفى هذه الحالة يقتصر النسخ على الحدود التى يقع فيها التعارض ، وأما أن يصدر تشريع جديد ينظم تنظيما كاملا وضعا من الأوضاع عالجه تشريع سابق وفى هذه الحالة يعتبر التشريع السابق منسوخا جملة وتفصيلا اذا كان التنظيم الجديد متعارضا تعارضا كاملا مع التنظيم السابق ، وعلى هذا فانه فى غير هـذه الحالة الأخيرة لا يقع النسخ الا بالنسـبة الى الأحكام التى تتعارض تعارضا مطلقا مع الأحكام التى استحدثها التشريع اللاحق . وغنى عن البيان أن ثمة تشريعات خاصـة كالقوانين المقررة لاستثناءات من قواعد القانون المدنى ومن بينها قانون تجزئة الضمان وهو القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٤٢ بمنح تيسير للوفاء بالديون العقارية المقترضة وقانون تنظيم العلاقة بين المؤجرين والمستأجرين الصـادر فى سنة ١٩٤٧ وكلا التشريعين صـدر قبل تاريخ اصدار القانون المدنى فى سنة ١٩٤٨ ومع ذلك فقد ظلت أحكامهما بمنأى عن متناول الالغـاء رغم صدور التقنين المدنى فى تاريخ لاحق .

وفضلا عما تقدم فان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة الذى استبدل الشارع احكامه بما ورد فى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه آنفا قد نصت مادته الثالثة عشرة على أن يعتبر القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ قائما منذ صدوره بالنسبة لاحكام القانون المرافق كما كان قائما بالنسبة لاحكام القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ . وورود هذا النص بالصيغة المبينة آنفا وبدلالته الصريحة على نفاذ القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الى جانب القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ لا يعدو ان يكون من قبيل التفسير التشريعى الذى يتعين الاخذ به منذ صدور القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ لان هذا المعنى هو الذى يستفاد من دلالة نص المادة الثالثة عشر الصريحة . ولأن الاثر الرجعى الذى انطوى عليه هذا النص هو مقصوده والغرض الذى نعياه . وقد جاء هذا الحكم مقررا للوجه الصحيح فى تفسير مجال تطبيق القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بالقياس الى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ . ومؤكدا أنهما ينطبقان معا كل فى مجاله المرسوم . كما جاء قاطعا لكل شبهة وحاسما لكل نزاع حول مظنة التعارض بين حكمى القانونين رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ و ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بعد أن أطرحها الشارع ونفاها صراحة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨

(طعن ١٠٧٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٢)

قاعـــــدة رقم (٣٠٨)

المبـــدأ :

ترقية الى وظيفة أستاذ مساعد — تحدد شروطها وفقا للقواعد الواردة فى قرارات لجنـــة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية باعتبارها قواعد خاصـــة تقيد القواعد العامة فى ترقيات الموظفين — مناط الترقية وفقا للقرارات المذكورة هو الأفضلية فى الانتاج العامى ، على أن يعتد عند التساوى فيه بالأقدمية فى وظيفة مدرس (١) .

ملخص الحكم :

لئن صح ما يدعيه المدعى من أنه أقدم فى تخرجه من بعض المرشحين للترقية فى القرار المطعون فيه القاضى بترقية بعض المدرسين بكلية الهندسة الى وظيفة أستاذ مساعد ، الا أنه لا محل لاعمال قاعدة الأقدمية ولو صاحبتها الجدارة عندما تجرى بما يناهضها قاعدة أخرى أخص منها فى مقام الترقية بالنسبة الى فئة من الموظفين بذاتها ، كأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصريه الذين انتظمت ترقياتهم قواعد تنظيمية معينة أقرتها وضبطتها لجنة التنسيق الجامعية ، فمن المبادىء المقررة ان الخاص يقيد العام ، ولا عكس . والقواعد التى وضعتها لجنة التنسيق الجامعية انما قصد بها ولا ريب التحلل من قواعد الترقية العامة ، وسن ضوابط وأسس جديدة تجرى على مقتضاها ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على نهج يحقق تناسقها مع طبيعة وظائفهم ورسالتهم . وقد قررت لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية بجلساتها المنعقدة فى ٢ من يوليه و ٢٤ و ٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٨ وضع قواعد تنظيمية عامة فى هذا الشأن من مقتضاها « أنه عند الترقية من وظيفة مدرس (أ) الى وظيفة أستاذ مساعد (ب) يرجح من كان أفضل فى الانتاج العلمى ، فاذا تساوى المرشحون فى الانتاج العلمى يفضل الأقدم فى وظيفة مدرس (أ) ، فاذا تساووا فى وظيفة مدرس (أ) يفضل الأقدم فى وظيفة مدرس (ب) » ، كما قررت اللجنة أيضا أنه « عند الترقية من أستاذ مساعد الى أستاذ يفضل صاحب الانتاج العلمى ، فاذا تساوى المرشحون فى الانتاج العلمى فضل الأقدم فى وظيفة أستاذ مساعد ، واذا تساووا فى وظيفة أستاذ مساعد فضل الأقدم فى الدرجة الثالثة ... » . ولما كانت لجنة التنسيق بين الجامعتين ، هى لجنة مشكلة بقرار وزارى لاقتراح ما تراه من القواعد للتنسيق بين الجامعتين ، فاقترحت هذه القواعد فى خصوص تنظيم ترقيات أعضاء هيئات التدريس ، ثم عرضت اقتراحاتها على مجلس ادارة الجامعة فوافق عليها ، وصدق وزير المعارف على ذلك باعتباره الرئيس الأعلى للجامعات ، فقد أصبحت تلك الأصول قواعد تنظيمية عامة فى هذا الشأن ، أى بمثابة اللائحة أو القانون .

(طعن ٧٥٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/١٣)

قاعـــــدة رقم (٣٠٩)

المبـــــدا :

ترتيب الأقدمية بين أستاذين مساعدين حصلا على هـــذه الوظيفة وعلى وظيفة مدرس فى تاريخ واحد — المعيار الواجب اعماله طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الذى عينا فى ظله — الاعتداد بتاريخ الحصول على المؤهل فان اتحد هـــذا التاريخ يعتد بدرجة النجاح فيه .

ملخص الفتـــــوى :

ان القانون الذى كان معمولا به عند تعيين السيدين ...... مدرسين فأستاذين مساعدين هـــو القانون رقم ٢١ لســـنة ١٩٣٣ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة « فؤاد الأول » حيث كانت تنص مادته على أن « يشترط فيمن يعين مدرسا أن يكون حاصلا على درجة دكتور من جامعة « فؤاد الأول » وفى الجراحة وجراحة طب الأسنان والصيدلة على درجة ماجستير أو أن يكون حاصلا على درجة تعتبر معادلة لهـــا ..... » وتنص مادته الثالثة على أن « يشترط فيمن يعين أستاذا مساعدا أن يكون حاصلا على درجة من الدرجات المذكورة فى المـــادة السابقة ...... » هذا فضلا عن قضاء المدد التى عينتها المـــادة — وتنص المـــادة الخامسة ، معدلة بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥ ، على أنه « علاوة على الشروط المتقدمة يشـــترط فى المدرس الذى يرشح لوظيفة أستاذ مساعد .... أن يكون له أبحاث قيمة مبتكرة » .

ومن حيث انه يستفاد من النصوص المتقدمة والتى كان معمولا بها ابان تعيين هذين الدكتورين فى وظيفة مدرس فأستاذ مساعد ، أن شرط التعيين فى الوظيفة الأولى هو الحصول على درجة ماجستير .

ومن حيث ان الأول حصل على هـــذه الدرجة فى نفس العام الذى حصل عليها فيه الثانى وانما سابقا له فى ترتيب الحصول على الدرجة اذ كان ترتيب الأول « مرضى » بينما ترتيب الآخر الثانى « مقبول » ، ومن ثم لا مندوحة من التسليم بأن الأول يسبق الثانى فى ترتيب الأقدمية

فى الوظيفة التى عينا فيها معا فى نفس التاريخ ، مشروط لهذا التعيين الحصول على تلك الدرجة . ذلك تنصيب للأمور فى أوضاعها ولأنه لا يمكن ترتيب الأقدمية بينهما على خلاف هــذا الأصل الطبيعى ازاء خلو التشريع الذى كان معمولا به آنذاك فى شأن أعضاء هيئة التدريس من نص ينظم تلك الأقدمية وكذلك خلو أحكام كادر سنة ١٩٣٩ ــ الذى كان يمكن الرجوع اليه فى هذا الصدد ــ من أية قواعد تنظم هذا الموضوع .

ومن حيث انه ازاء عدم وجود أى تنظيم يمكن معه اعادة ترتيب الأقدمية بين المدرسين بالجامعة عند ترقيتهم مدرسين « أ » فأساتذة مساعدين ، فى الوقت الذى تمت فيه هذه الترقية لهذين الدكتورين ، فانهما يحتفظان عنــد تلك الترقية بالأقدمية التى كانت لهما فيما بينهما عنــد تعيينهما مدرسين لأول مرة ، فيظل الدكتور الأول سابقا فى ترتيب الأقدمية فى وظيفة أستاذ مساعد للدكتور الثانى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان الدكتور الأول يعتبر أقدم من الدكتور الثانى فى وظيفة أستاذ مساعد .

(فتوى ٨٤٧ فى ١٩٦٤/١٠/٥)

قاعـــــدة رقم (٣١٠)

المبـــدأ :

ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأساتذة المساعدين معقود لمجلس الجامعة دون التقيد بما ينتهى اليه رأى لجنة فحص الانتاج العلمى ــ تقرير لجنة فحص الانتاج العلمى لا يعدو أن يكون تقريرا استشاريا يسترشد به مجلس الجامعة ، اساس ذلك .

ملخص الحـــكم :

ان الأصل هو أن تترخص الجهة الادارية المنوط بها التعيين فى الوظائف العامة ــ بسلطتها التقديرية بما لا معقب عليها فى ذلك الا فى

حالة اساءة استعمال السلطة ما لم يقيدها القانون بنص خاص والواضح من المادة ٤٨ المبينة آنفا أن الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأساتذة المساعدين انما ينعقد لمجلس الجامعة وهو ان كان يمارسه بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية العلمية فى المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنصوص عليها فى المادة ٥٥ سالفة الذكر الا ان الواضح من هذه المادة انها اذ ناطت باللجنة المشار اليها فحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم اليها لم تنص على تقيد مجلس الجامعة بما قد تنتهى اليه من رأى ومن ثم فلا شبهة فى أن تقريرها لا يعدو أن يكون تقريرا استشاريا يسترشد به مجلس الجامعة وهو سلطة التعيين اذ أن القول بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة المذكورة مع عدم وجود النص الذى يفرض هذا الالتزام يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من مرجحات التعيين وملاءماته فلازم أن يكون لمجلس الجامعة — بحسب الأصل — أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية وان يعيد تقييم انتاج المرشح ولا جرم ان يكون له ذلك فله من خبرة وكفاية أعضائه — وهم الصفوة المختارة من رجال العلم فى الجامعة — ما يطمئن الى دقة وزنهم لانتاج المرشح وبعدهم عن الشطط .

(طعن ٦٢٧ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٧١/١/١٠)

قاعدة رقم (٣١١)

المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ — يستفاد من المادتين رقمى ٤٨ و ٥٥ من القانون المشار اليه أن الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأساتذة المساعدين ينعقد لمجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية بواسطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص الانتاج العلمى — تقرير اللجنة العلمية لا يقيد مجلس الجامعة لكونه تقريرا

استشاريا — يرخص مجلس الجامعة فى وزن ملاءمات القرار الذى يصدره بغير معقب عليه الا عند مخالفة القانون أو اساءة استعمال السلطة — مثال .

ملخص الحـــكم :

بالرجوع الى القانون رقم ١٨٤ لســنة ١٩٥٨ فى شـــأن تنظيم الجامعات — قبل تعـديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ — تبين أن المـــادة ٤٨ منه كانت تقضى بأن يعين الوزير المختص اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بنـــاء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة وكانت المـــادة ٥٥ من هــذا القانون تنص على أنه عند التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى يشكل المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختصة لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما آذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم اليها مع ترتيب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية ويشترط فى أعضـــاء هــذه اللجان أن يكونوا من الأساتذة المتخصصين فى الجامعات . وعند التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد أو مدرس يكون تشكيل اللجنة المشـــار اليها بقـــرار من مجلس الجامعـــة بعد أخذ رأى القسم المختص ومجلس الكليـــة . ويستفاد من النصين الســـابقين أن الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأســـاتذة المساعدين انما ينعقد لمجلس الجامعـــة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص وبعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفـــاية العلمية فى المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنوط بهـــا فحص انتاجهم العلمى وتقـــديم تقرير مفصل عن هـــذا الانتاج . وقد جرى قضاء هـــذه المحكمة على أن الواضح من نص المـــادة ٥٥ سالفة الذكر ان هذه المـــادة اذ ناطت باللجنـــة المشار اليها فحص الانتاج العلمى للمرشح وتقـــديم تقرير مفصل عن هـــذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشـــح الوظيفة التى تقـــدم اليها لم تنص على تقييد مجلس الجامعة بما قد انتهى اليه من رأى ومن ثم فلا شبهة فى أن تقريرها لا يعدو أن يكون تقريرا استشاريا يسترشد به مجلس الجامعة وهو سلطة التعيين اذ ان القول

بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة المذكورة مع عدم وجود النص الذى يفرض هذا الالتزام يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من مرجحات التعيين وملاءماته فلزم أن يكون لمجلس الجامعة ان يعقب على تقرير اللجنة العلمية وان يعيد تقييم انتاج المرشح بحالة من خبرة وكفاية أعضائه — وهم الصفوة الممتازة من رجال العلم فى الجامعة — ما يطمن الى دقة وزنهم لانتاج المرشح وبعدهم عن الشطط . هذا والمسلم أن المجلس حينما يمارس اختصاصه القانونى فى هذا الشأن انما يترخص بسلطة تقديرية فى وزن ملاءمات القرار الذى يصدره بغير معقب عليه فى ذلك الا عند مخالفة القانون أو اساءة استعمال السلطة .

ومن حيث ان الواضح فى المنازعة المعروضة أن مجلس الجامعة قد أطلع على تقارير لجان فحص الانتاج العلمى المقدمة عن انتاج المدعى والتى انتهت الى التوصية بترشيحه لوظيفة أستاذ مساعد بكلية الاقتصاد وعلى تقارير مجلس قسم كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ومجلس هذه الكلية بالرد على ما ورد بالتقارير الأولى ورفض تعيين المدعى للأسباب الواردة بها والسابق بيانها ، واتخذ المجلس قراره فى شأن التعيين بعد تمحيص وتدقيق وتقليب لوجوه النظر فى هذه التقارير على مدى جلستين وبعد مناقشة مستفيضة انتهى على أساسها الى رفض تعيين المدعى فان النتيجة التى انتهى اليها فى هذا الخصوص تكون مما يدخل فى سلطته التقديرية وقد استخلصها استخلاصا سائغا من أصول تنتجها ماديا وقانونا ومن ثم فقد قام قرار مجلس الجامعة على سببه مطابقا للقانون ولم يقم دليل من الأوراق على ان هذا المجلس أصدر فى ذلك عن هوى أو أن قراره مشوب بعيب الانحراف بالسطة .

(طعن ٩٠٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١/١٢/١٩٧٤)

قاعـــدة رقم (٣١٢)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ — التعيين فى وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الأساتذة يكون بناء على اعلان كلية الهندسة بجامعة القاهرة عن رغبتها فى شـغل وظيفتى استاذ مساعد بقسـم الهندسة الميكانيكية . خلو الاعلان من أى وصف أو تحديد آخر للوظيفة المراد الترشيح عليهـا وعـدم تضمن ميزانيـة جامعـة القاهرة للسنتين المـاليتين ١٩٦٨/٦٧ و ١٩٦٩/٦٨ أي تخصيص أو تمييز لوظائف الأساتذة المساعدين بكل قسم من أقسام كلية الهندسة — الاعلان هو الاطار الصحيح لوصف الوظيفة المعلن عنها — لا أساس للقول بأن الوظيفتين المعلن عنهما طبقا لقرار مجلس القسم ومجلس الكلية هما لوظيفتى استاذ مساعد فى مواد الهندسة الحرارية وأستاذ مساعد فى مواد هندسة الانتاج والتنظيم الصناعى — أساس ذلك : ان الوسيلة التى رسمها القانون لافراغ أى قرار بوصف الوظيفة المراد الترشيح لها وشروطها هو الاعلان الصادر بالترشيح لها والذى أساسه يتم التعيين فيها .

ملخص الحـــكم :

أن القانون رقم ١٥٩ لسـنة ١٩٦٣ بتعـديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص فى المـادة ٤٧ منه على أن أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات هم :

(أ) الأساتذة ذوو الكراسى .

(ب) الأساتذة .

(جـ) الأساتذة المساعدون .

(د) المدرسون .

وتنص المـــادة ٤٨ بأن « يعين » وزير التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القســـم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعـــة .

وتنص المـــادة ٥١ بانه يشترط فيمن يعين استاذاً مساعدا :

١ — أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل فى احدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة او معهد علمى من طبقتها .

٢ — أن يكون قد مضت على الأقل احدى عشر سنة من حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

٣ — أن يكون قد قام فى مادته وهو مدرس باجراء بحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة ويدخل فى الاعتبار ما يكون قد قام به من نشاط اجتماعى ورياضى ملحوظ اثناء عمله بالجامعـــة ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من خارج الجامعات اذا توافرت فيهم الشروط الآتية :

١ — أن يكونوا حاصلين على المؤهل المنصوص عليه فى البند ٢ من المـــادة ٤٩ ومضى على حصولهم عليه ثلاث سنوات على الأقل .

٢ — أن يكون قد مضى ثلاثة عشر سنة على الأقل من حصـــولهم على درجة البكالريوس أو الليســانس أو ما يعادلها .

٣ — أن يكونوا قد نشروا بحوثا مبتكرة أو قاموا فى مادتهم باعمال انشائية ممتازة .

وتنص المـــادة ٥٤ على أن يكون التعيين فى وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الأساتذة بناء على اعلان وينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته .

وتنص المـــادة ٥٥ على أن « تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتـــاج العلمى للمرشـــحين لشـــغل وظائف الاســـاتذة ذوى الكراسى والاســـاتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العـــالى بناء على

ترشيح المجلس الأعلى للجامعات اما بالنسبة الى المرشحين لشغل وظيفة مدرس او أستاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى القسم المختص ومجلس الكلية » .

وحيث أنه يبين مما تقدم ان قانون تنظيم الجامعات وضع نظاما لتعيين أعضاء هيئة التدريس بما فيهم الأساتذة المساعدين يقوم على توافر شروط معينة فيمن يرشح أستاذا مساعدا من ناحية حصوله على المؤهل العلمى وقضاء مدة معينة بعد الحصول عليه ، ونقديم ابحاث مبتكرة فى مادته ولم يقصر حق التعيين فى هذه الوظيفة على أعضاء هيئة التدريس من داخل الجامعات بل أجاز لاعتبارات المصلحة العامة رغبة فى توسيع قاعدة الاختيار لهذه الوظيفة أن يبيح لغير أعضاء هيئة التدريس ممن تتوافر فيهم الشروط الموضوعية التنافس لشغل هذه الوظيفة ولذلك وفتحا لباب المنافسة أمام الراغبين فى الترشيح لهذه الوظيفة نصت المادة ٥٤ أن يتم التعيين فى هذه الوظيفة بناء على اعلان يحدد بمقتضاه الوظيفة المراد التعيين فيها اذ به وحده تتحقق العلانية للكافة فيتقدم المرشحون لشغل الوظيفة المعلن عنها وتتم المفاضلة بينهم وفقا للقواعد التى أستنها المشرع فى هذا الشأن .

وحيث انه بتطبيق ما تقدم على واقعات الدعوى الماثلة يبين أن الاعلان الذى تم نشره والموقع من عميد كلية الهندسة جامعة القاهرة فى ٢ من يولية نشره والموقع من عميد كلية الهندسة بجامعة القاهرة فى ٢ من يولية سنة ١٩٦٨ تضمن رغبة كلية الهندسة فى شغل الوظائف المبينة بعد :

العدد	الوظيفة	القسم
٢	أستاذ مساعد	الهندسة الميكانيكية

ويشترط فيمن يتقدم لاحدى هذه الوظائف أن يكون مستوفيا للشروط الواردة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والقوانين المعدلة له ونشر هذا الاعلان بجريدة الأخبار بتاريخ ١٠ من يوليو سنة ١٩٦٨ وبجريدة الجمهورية بتاريخ ١١ يوليو سنة ١٩٦٨ ولم يتضمن الاعلان اى تحديد أو وصف آخر للوظيفة المراد الترشيح فيها سوى كونها لوظيفة استاذ مساعد بقسم الهندسة الميكانيكية .

وحيث انــه يبين من مطالعة ميزانيــة جامعة القــاهرة للســنتين المــاليتين ٦٨/٦٧ ، ٦٩/٦٨ بكلية الهندسة انها لم تتضمن أى تخصيص أو تمييز بالنسبة لكافة وظائف الأساتذة المساعدين بأقسام الكلية المختلفة انما وردت هــذه الوظائف جملة واحدة أمام كل قسم من أقسام الكليــة وتضمن قسم الهندسة الميكانيكية عــدد ١٢ وظيفة ، الأمر الذى يكون الاعلان الذى صدر على أساسه الترشيح لوظيفتى أستاذ مساعد بقسم الهندســة الميكانيكية تأكيدا للوظيفة التى يصبح التزاحم عليهــا واجراء المفاضلة فى شأنها .

وحيث أنه لذلك يكون غير صــحيح ما ينعاه الطاعن فى أســباب طعنه من أن الوظيفتين المعلن عنهما طبقــا لقرار مجلس القسم ومجلس الكلية هما لوظيفتى أستاذ مساعد فى مواد الهندسة الحرارية وأستاذ مساعد فى مواد هندسة الانتاج والتنظيم الصناعى ذلك ان الاعلان عن هاتين الوظيفتين لم يتضمن أى تخصيص لهما بل ورد مطلقا فى عبارته ومقصــورا على وصف الوظيفتين بأنهما الأســتاذ مساعد فى الهندســة الميكانيكية ولا يمكن حمــل ما ورد فى محضر قســم الهندسة الميكانيكية فى ٢٨ مارس ســنة ١٩٦٨ على وجود قرار من مجلس القســم بوصف الوظيفتين المعــلن عنهما تخصصاتهما ذلك أن الوســيلة التى رســمها القانون لافراغ أى قرار بوصف الوظيفة المراد الترشيح لها وشروطها هو الاعلان الصــادر بالترشيح لهــا والذى على أساسه يتم التعيين فيهــا ، وما دام هــذا الاعلان جاء قاصرا على تحديد الوظيفة بانها لأستاذ مساعد بقسم الهندسة الميكانيكية دون اشتراط تخصص معين أو أى شروط أخرى لشغل الوظيفة ســوى توافر ما يتطلبه القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات فانه يجب الاعتداد بمــا جاء فى الاعلان وحــده وذلك تأكيدا للهــدف الذى تغياه المشرع من فتح باب التنافس لشغل هــذه الوظيفــة من داخل الجامعات وخارجها وجعل الاعــلان بما يتضمنه من علانية الاطار الصحيح لوصف الوظيفة المراد الترشيح لها دون أى قرار آخر لم يصغ فى هــذا الاطار ومن الطبيعى أنه لا تثريب على وجهة الادارة ان هى رأت لحكمة تتعلق بسياسة التعليم الجامعى فى وقت من الأوقات

أن تقصر الترشيح للتعيين فى هــذه الوظيفه على فئة أو أخرى من الحاصلين على تخصص معين وان تشترط ذلك فى اعلانها عن هــذه الوظائف فان جاء اعلانها كما هو الحال فى خصوصية هــذه الدعوى خال من اشتراط أى تخصص معين وقت اجراء المفاضلة عند اختيار المرشحين على اساس ما ورد فى الاعلان ومن ثم لا تثريب على اللجنه الثانية التى قامت بفحص الانتاج العلمى للمرشحين للوظيفة الثانية من أجراء المفاضلة بين المرشحين على أساس أن الوظيفة المعلن عنها هى استاذ مساعد فى قســم الهندسة الميكانيكية اعتدادا بالوصف الوارد للوظيفه فى الاعلان باعتبار ان الاعلان يعد الاطار الصحيح وحــده لوصف الوظيفة المعلن عنهــا حسبما نوهت المحكمه وقد وافق كل من مجلس القســم والكلية اللجنة فيما انتهت اليه ولم ير ايهما ان فى قرارها اى خروج عما عهد به اليهــا من تقصى شروط المرشحين للوظيفة المعلن عنها كما أقر مجلس الجامعة ما ذهب اليه مجلس القسم والكليه .

(طعن ٢٦٦ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

قاعــــدة رقم (٣١٣)

المبـــدأ :

قرار مجلس الجامعة بحساب مدة الخــدمة فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن أقدمية مدرس بالجامعة مناه الاعتداد بهذه المدة وحسابها ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد اعمالا لحكم الفقرة الأولى من المــادة ٥١ من قانون تنظيم الجامعات — مقتضى ذلك ان قرار مجلس الجامعة كاشف عن اعتبار كلية المعلمين معهد علمى من طبقة كلية العلوم وبالتالى حساب المدة التى قضيت بكلية المعلمين ضمن المدة الزمنية اللازمة للترشيح لوظيفة أستاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس .

ملخص الحــــكم :

انه فيما يتعلق بمدى اعتبار كليــة المعلمين بالقاهرة قبل ضــمها لجامعة عين شمس معهدا من الناحية العلمية من طبقة كلية العلوم بجامعة

عين شمس وبالتالى جواز حساب المدة التى قضاها بها المدعى فى وظيفة مدرس ضمن المدة الزمنية اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد فانه وان كان المجلس الأعلى للجامعات لم يصدر قرارا عاما باعتبار كلية المعلمين بالقاهرة معهدا علميا من طبقة كلية العلوم بجامعة عين شمس . الا انه بالرجوع الى الأوراق يبين أن مجلس جامعة عين شمس سبق أن وافق بجلسته المنعقدة فى ١٩٦٠/١/٢٧ على اعتبار المدة التى قضاها الدكتور . . . . فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين من ١٩٥٩/٤/٣ واقعة ضمن المدة الزمنية المطلوب استيفاؤها بوظيفة أستاذ مساعد الصحة النفسية بقسم الصحة النفسية بكلية التربية وانه بمناسبة ترشيح الدكتور . . . . لوظيفة أستاذ مساعد بجامعة عين شمس فقد عرض أمره على المجلس الاعلى للجامعات فى ١٥ ، ١٦ من مايو سنة ١٩٦٣ حيث وافق على حساب المدة التى قضاها فى كلية المعلمين من المدة الزمنية اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية البنات بجامعة عين شمس وعلى أن تعرض كل حالة شبيهة على حده على المجلس ، ولذلك كان يتعين على كلية العلوم بجامعة عين شمس أن تعرض حالة المدعى عن احتساب مدة خدمته بكلية المعلمين ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس على مجلس الجامعة والمجلس الأعلى للجامعات حسب الأحوال باعتبارها حالة مشابهة لحالة الدكتور . . . . . .

وحيث أن الثابت أن مجلس جامعة عين شمس قد وافق بجلسته المنعقدة فى ١٩٦٧/٦/٢٨ على حساب مدة الخدمة بكلية المعلمين للمدعى وأربعة آخرين من بينهم واحد بكلية التربية والثلاث الآخرين بكلية البنات ، والمدعى وهو بكلية العلوم وتعديل أقدميتهم فى وظيفة مدرس بالجامعة من تاريخ حصولهم عليها بكلية المعلمين ، وذلك استنادا الى أن المجلس الأعلى للجامعات سبق وان وافق بجلسته فى ١٥ ، ١٦ ، ٢٢ /٥/١٩٦٣ على حساب المدة التى قضاها الدكتور . . . . ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية البنات بالجامعة .

وحيث أن قرار مجلس الجامعة المشار اليه باحتساب مدة الخدمة فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن أقدمية مدرس بالجامعة ومن بينها مدة خدمة المدعى من ١٩٥٩/٧/١١ حتى ١٩٦٢/٧/٢٢ مبناه الاعتداد بهذه المدة واحتسابها ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد أعمالا لحكم الفقرة الأولى من المادة (٥١) من قانون تنظيم الجامعات ، ويكون قرار مجلس الجامعة كاشف فى اعتبار كلية المعلمين معهد علمى من طبقة كلية العلوم وبالتالى حساب المدة التى قضاها المدعى بكلية المعلمين ضمن المدة الزمنية اللازمة للترشيح لوظيفة أستاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس .

وحيث أنه باحتساب المدة التى قضاها المدعى بوظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن مدة شغله لوظيفة مدرس بكلية العلوم بجامعة عين شمس يكون قد توافر فى حقه شرط المدة المنصوص عليها فى المادة (٥١) من قانون تنظيم الجامعات ، ويكون استبعاد طلب المدعى للترشيح لوظيفة أستاذ مساعد غير قائم على أساس سليم من القانون ، ويكون القرار الصادر بتعيين المطعون ضده فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس اذ لم تتحقق المفاضلة والمقارنة الواجبة بينه وبين المدعى المتقدم لذات الوظيفة قد افتقد الأسس والشرائط المقررة ويكون قد صدر على غير أساس سليم من القانون مما يتعين معه الغاؤه الغاء كاملا .

ومن حيث أن الحكم الطعين اذ انتهى الى الغاء القرار المطعون فيه الغاء كاملا يكون قد أصاب وجه الحق فى قضائه ويتعين لذلك رفض الطعن مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

(طعن ٧٦٣ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٦/٣/١٤)

الفـــرع الخـــامس
التعيين فى وظيفة مدرس

قاعـــدة رقم (٣١٤)

المبـــدأ :

اضافة الجامعة فى اعلانها عن وظيفة مدرس شروطا اضافية لم ترد فى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ ــ لا تثريب عليها فى ذلك مادامت تهدف منها الى تحقيـــق مصلحة عامة هى توافر الخبرة والمران فيمن يشغل وظائف التدريس الجامعية ــ مثال : شرط أن يكون المرشح لوظيفة مدرس قد شغل وظيفة طبيب امتياز ثم نائب باحـــدى المستشفيات الجامعية ــ هو شرط جوهرى صحيح .

ملخص الحـــكم :

اذا كانت الجامعة لم تكتف بالشرائط التى نصت عليها المـــادة ٤٣ من القانون ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بل اشترطت فى اعلانها عن الوظيفة الخالية وهى وظيفة مدرس بقسم الأمراض الباطنة بالاضافة الى هـــذه الشروط أن يكون من يتقدم اليها قد شغل وظيفة طبيب امتياز ثم نائب للأمراض الباطنة باحدى المستشفيات الجامعية وأن الشرطين الواردين فى الاعلان لم يردا فى القانون آنف الذكر وانما قصدت الجامعة منهما تحقيق مصلحة عامة هى توافر الخبرة والمران فيمن يشغل وظائف التدريس الجامعية فهى تعتبر من شروط الصلاحية لمن يشغل هـــذه الوظائف واذا كانت الجامعة تتصرف فى حدود المصلحة العـــامة فلا جناح عليها أن هى تطلبت هـــذين الشرطين فى المرشـــح ومن ثم تكون من الشروط الجوهرية التى يتعين توافرها فيمن يشغل هـــذه الوظيفة وان لم ترد فى صلب قانون الجامعات .

(طعن ٢٢٢٩ لسنة ٦ ق ــ جلسة ١٩٦٤/٥/٢١)

قاعـــــدة رقم (٣١٥)

المبـــــدأ :

تحقق الشروط العامة والشروط الاضافية فيمن عين فى وظيفة مدرس وأسبقيته لغيره من المتقدمين لها ــ يجعل قرار التعيين بعيدا عن أى مطعن .

ملخص الحـــــكم :

اذا كان من عينه القرار مدرسا أقدم تخرجا من سائر المتقدمين لهذه الوظيفة وأسبق الى مباشرة الأعمال النظرية والعملية وتلك ميزة لهـــا وزنها فى مقام تفضيله على غيره فاذا ما أدخل فى الاعتبار أنه حاصل على المؤهل العلمى الذى استلزمته الجامعة صاحبة الشأن ، فانه يكون فى مركز لا يطاوله فيه منافس ولهذا قدره من وجهة نظر قانون الجامعات أما من حيث انطباق الشروط الاضافية التى سبق نعتها بأنها تعتبر من الشروط الجوهرية فانه أيضا الأفضل . ذلك لأن الجامعة وقد تطلبتها فانها كانت تقيم وزنا كبيرا لمـــا تضفيه أعمـــال طبيب الامتياز والطبيب النائب على من يباشرهما من خبرة ومران وهـــذا هو الهدف الرئيسى الذى تسعى الى تحقيقه بحافز من المصلحة العـــامة فاذا ما أدلت بتفسير معقول لهـــذه الشروط فهى أقدر على فهم الروح التى أملتها والباعث على اقتضـــائها واذا ما أكدت ان هـــذه الشروط متوافرة فيمن عينته فلا وجـــه لاطراح رأيها وعدم الاعتداد به فى هـــذا الصدد ما دام تفسيرها لا يصدر عن الهوى والانحراف بالسلطة .

(طعن ٢٢٢٩ لسنة ٦ ق ــ جلسة ١٩٦٤/٥/٢١)

قاعـــــدة رقم (٣١٦)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظف اعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ــ استلزمه للتعيين فى وظيفة مدرس الحصول على درجة

الدكتوراه واكتفاؤه بالنسبة للجراحة وجراحة طب الأسنان والصيدلة بالماجستير — صدور قرار مجلس جامعه القاهرة فى ١٩٥٠/٥/٣٠ بتعيين الحاصلين على درجة الماجستير فى الصيدلة مدرسين (ب) مع تأخير أقدميتهم سنتين ونصف عن زملائهم أعضاء هيئة التدريس بمدرسة الطب البشرى الحاصلين على الدكتوراه — النعى على هذا القرار بمخالفته للقانون سالف الذكر قولا بان هذا القانون سوى فى القيمة العلمية بين الماجستير فى الصيدلة ودرجة الدكتوراه عند التعيين أو الترقية — غير سليم — اقتصار القاعدة التى تضمنها القرار المذكور على تنظيم أسس تحديد الأقدمية دون أى مساس بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس أو كفاية مؤهلاتهم العلمية لصلاحيتهم للتعيين — الاستناد فى الترقية لما يرتبه هذا القرار من أقدمية — لا مخالفة فيه للقانون .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة محضر الجلسة السادسة بعد المائتين لمجلس ادارة جامعة القاهرة فى ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ أن المجلس استعرض بهذه الجلسة القواعد التى رأت كلية طب القصر العينى اتباعها فى تعيين الحاصلين على الماجستير فى الصيدلة . وقد اقترح الأخذ بأحد حلول ثلاثة : أ — ان يعين الحاصلون على الماجستير فى الصيدلة كمدرسين مساعدين لمدة سنتين قبل تعيينهم فى وظائف مدرسين (ب) ؛ ب — أن يعينوا كمدرسين (ب) بمجرد حصولهم على هذه الدرجة وتؤخر أقدميتهم سنتين ونصف عن زملائهم أعضاء هيئة التدريس بمدرسة الطب البشرى . ج — أن تفصل ميزانية مدرسة الصيدلة عن ميزانية مدرسة الطب . وفى هذه الحالة يمكن تعيين الحاصلين على الماجستير فى الصيدلة كمدرسين (ب) بمدرسة الصيدلة بمجرد حصولهم على هذه الدرجة ؛ وبعد المناقشة وافق المجلس على أن يعين الحاصلون على درجة الماجستير فى الصيدلة كمدرسين (ب) وتؤخر أقدميتهم سنتين ونصف عن زملائهم بمدرسة الطب البشرى وقد كان تعليل هذا أن الطالب بعد التوجيهية يدرس فى كلية الطب حوالى ست سنوات ليحصل على البكالوريوس فى الطب ثم

حوالى أربع سنوات حتى يحصل على الماجستير فى الجراحة ، أى انه لا يعين مدرسا الا بعد زهاء تسع سنوات ونصف فى حين ان من يحصل على الماجستير فى الصيدلة يقضى مدة أقل من ذلك بنحو سنتين ونصف ، وأنه ليس من العدل ازاء هذا أن يدخل الحاصلون على الماجستير فى الصيدلة فى كشف أقدمية واحد مع الأطباء ، وأن الوضع السليم يقتضى تأخير أقدمية المذكورين فى وظائف مدرسين (ب) سنتين ونصف عن زملائهم المدرسين بالطب البشرى .

والقاعدة التنظيمية العامة آنفة الذكر التى تضمنها قرار مجلس ادارة جامعة القاهرة الصادر فى ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ أى فى تاريخ سابق على صدور قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هى قاعدة عادلة وسليمة فى ذاتها ، وقد صدرت من السلطة التى كانت تملكها فى حينها لقيامها على تنظيم أوضاع ما كان ثمة نص قانونى يعالجها أو يقضى فى شأنها بحكم مغاير ، وقد جاءت هذه القاعدة عامة ومجردة والتزمتها الجامعة بعد ذلك فى التطبيق الفردى . ولا يعترض عليها بأن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وتأديبهم المعدل بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥ والقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٣٩ والقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٢ نص فى الفقرة الأولى من مادته الثانية على أن : « يشترط فيمن يعين مدرسا : أن يكون حاصلا على درجة دكتور من جامعة القاهرة ، وفى الجراحة وجراحة طب الأسنان والصيدلة على درجة ماجستير ..... » وانه ردد هذا الشرط فى صدر مادتيه الثالثة والرابعة فيما يتعلق بمن يعين أستاذا مساعدا أو استاذا ذا كرسى ، وان مقتضى هذا أن المشرع سوى فى القيمة العملية بين درجة الماجستير فى الصيدلة ودرجة الدكتوراه عند التعيين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعة او الترقية اليها . ذلك أن المشرع انما جعل درجة الماجستير فى الصيدلة مؤهلا كافيا فى ذاته لصلاحية حامله للتعيين فى وظائف هيئة التدريس باعتباره أعلى مؤهل فى هذا الفرع فى ذلك الحين حيث لم تكن بالصيدلة دراسة للدكتوراه وليس معنى هذه الصلاحية النسبية تعادل البكالوريوس والدكتوراه تماما من حيث المستوى العلمى ،

ولا انكار التفاوت فى المدد التى تقضى فى الدراسة فى كل من كلية الطب ومدرسة الصيدلة . ومن ثم فان القاعدة التى أقرها مجلس ادارة جامعة القاهرة بجلسة ٣٠ من مايو سنه ١٩٥٠ تكون صحيحة وقائمة على أسباب واقعية وإعتبارات عادلة تبررها قانونا لانطوائها على ازالة المفارقات بين العاملين فى مجال واحد وعدم تضمنها الأية مخالفة لأحكام القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ ما دامت فى تنظيمها لاسس تحديد الأقدمية لم تتناول شروط توظف أعضاء هيئة التدريس ذاتها أو كفاية مؤهلاتهم العلمية لصلاحيتهم للتعيين فى وظائف التدريس بالجامعة بتعديل ما . واذا كانت لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية قد قررت بجلستها المنعقدة فى ٢٨ من يولية و ٢٤ و ٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٨ وضع قاعدة صدق عليها الرئيس الأعلى للجامعات فى شأن ضبط المفاضلة بين المرشحين للترقية من وظيفة مدرس (أ) و (ب) عند تعددهم وتزاحمهم من مقتضاها مراعاة الانتاج العلمى ، فان تساووا تكون الترقية حسب الأقدمية فى وظيفة مدرس فان هذه القاعدة لم تتضمن اى حكم خاص بكيفية تحديد الأقدمية فى هاتين الوظيفتين . وبذلك لا يكون قرار مجلس ادارة جامعة القاهرة المتخذ بجلسة ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ قد خالف أى قانون أو قرار سابق أقوى منه صادر من سلطة أعلى مرتبة ، بل يكون قد جاء مكملا لما سبقه اذ ينحصر مجال تطبيقه فى نطاق لم يسبق أن تناوله بالتنظيم اى قرار سواه ، وانما يجرى اعمال قاعدة المفاضلة التى قررتها لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية بعد أن تكون الأقدمية قد حددت على مقتضاه وعلى أساس هذا التحديد .»

(طعن ٦٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٣/١٦) .

قاعدة رقم (٣١٧)

المبدأ :

التعيين بوظائف هيئة التدريس بالكليات الجامعية — يعد تعيينا جديدا بصلاحية خاصة وليس مجرد ترقية من وظيفة مساعد مدرس — القانونان

رقما ٢١ لسنة ١٩٣٣ و ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ — لا يتضمنان احكاما تلزم تعيين مساعد المدرس فى وظيفته مدرس من تاريخ معين بعد حصوله على درجة الدكتوراه أو عودته من البعثة او من الاجازة الدراسية — الأصل فى هـذا التعيين هو أفضلية المعين من حيث الكفاية — ليس للقضاء الادارى سلطة التعقيب على القرار الذى تصدره الادارة فى هـذا الشأن ما دام قد خـلا من اساءة استعمال السلطة — مثال .

ملخص الحكم :

ان التعيين فى وظائف التدريس بالكليات الجامعية يقوم على شروط واعتبارات خاصة ، فضلا عن وجوب الحصول على درجة الدكتوراه او الاجازة العلمية المعادلة لها ، وأن الالحاق بهـذه الوظائف يعد من هـذه الوجهة تعيينا جديدا لصلاحية خاصة مقيدة بشروطها وليس مجرد ترقية من وظيفة مساعد مدرس ، فيجوز أن يتناول مرشحين من الخارج أو من غير هذه الوظيفة مادامت تتوافر فيهم شروط الصلاحية لهذا التعيين ، كما لا يتعين أن يشمل من يشغل وظيفة مساعد مدرس متى أعوزته هذه الصلاحية مهما بلغت أقدميته فى هذه الوظيفة . ولم يتضمن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وتأديبهم والقوانين المعدلة له ولا القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ باعادة تنظيم جامعة القاهرة ، أى الزام على جهة الادارة بأن تعين مساعد المدرس فى وظيفة مدرس فى تاريخ معين بعد حصوله على درجة الدكتوراه أو عودته من البعثة أو من الاجازة الدراسية ، اذ أن اختيار الوقت المناسب للتعيين فى الوظيفة العامة هو من الملاءمات التقديرية التى تترخص فيها الادارة وفق مقتضيات المصلحة العامة ومصالح العمل متى وجدت الوظيفة الخالية أولا . والأصل فى هـذا التعيين هو أفضلية المعين من حيث الكفاية . وقد كانت المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وقت اجراء الحركة موضوع النزاع وقبل تعديلها بالقرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، تنص فى صدرها على أنه « لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا .. » وقد ترى الادارة

عند تقدير ملاءمة التعيين تفضيل من يقوم بأعباء العمل فعلا على من كان خارج القطر ولم يعد اليه لأداء هـذا العمل أو ليس فى مقدوره ذلك عند الطلب ، حتى لا يتعطل سير الدراسة ، ومرد هذا الى أن التعيين فى وظائف هيئة التدريس هو مناسـبة جديدة تقدرها الادارة استقلالا غير مقيدة بوجوب ترقية مدرسين مساعدين الى تلك الوظائف ، ما دامت ترى وجه المصلحة العامة فى ذلك ، وليس للقضاء الادارى سلطة التعقيب على القرار الذى تتخذه فى هذا الشأن ، ما دام قد خلا من اساءة استعمال السلطة .

ولما كان الثابت من الاوراق أن الجامعة لم تنظر فى تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) الا بعد عودته فعلا من الخارج وتسلمه عمله فى كلية الهندسة بعد أن حملها على مد بعثته بعد انتهاء مدتها التى كانت مقررة لها أصلا ، وتكرار دعوته الى العـودة دون جدوى ، وعندئذ قدرت وجـه الملاءمة فى تعيينه فعينته قبل غيره فى هـذه الفترة . ومن ثم فليس فى تصرفها على هـذا النحو أية شائبة من اساءة استعمال السلطة ، بل على العكس من ذلك قد استهدفت فيه بدواعى حسن سير العمل فى الكلية والحرص على رعاية المصلحة العامة .

(طعن ٧٣٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧)

قاعـــدة رقم (٣١٨)

المبـــدأ :

المناط فى تحـديد بدء التعيين فى وظائف هيئـة التدريس بالكليات الجامعية فى ظل القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ — هو تاريخ صدور قرار وزير التربية والتعليم بالموافقة على طلب مجلس الجامعة — ارجاع تعيين المدعى الى تاريخ تسلمه العمل رغم عدم اشتمال الدعوى على طعن بالالغاء فى قرار صـادر بالتعيين — هو تعديل لقرار التعيين لا يدخل فى ولاية القضـاء الادارى .

ملخص الحـــــكم :

اذا كان الثابت ان قرار مجلس الكلية بالموافقة على تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) انما صدر فى ٢٩ من سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، ووافق عليه مجلس الجامعة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥٣ ، وصدق عليــه وزير التربية والتعليم فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، فان هذا القرار هو الأداة التى أنشأت المركز القانونى فى التعيين فى تلك الوظيفة ، ولا يملك القضاء الادارى تعديل هذا المركز بارجاع التعيين الى تاريخ تسلم العمل ، لأن ذلك يكون تعديلا للقرار يخرج عن حدود ولايته . وغنى عن البيان أن هـــذا الوضع يختلف عما لو كان قد صدر فى هـــذا التاريخ قرار بتعيين غير المدعى ، واقام هـــذا الأخير طعنه بالالغاء فيه على اساس أنه كان أولى بالتعيين فى التاريخ المذكور ممن شـــمله القرار ، فيكون الدعوى عندئذ بمثابة طلب الغاء جزئى للقرار اذا كان قد عين بعـــد ذلك بقرار تال . بيد أنه فى خصوصية هذه الدعوى لم يصدر فى أول أغسطس سنة ١٩٥٣ أى قرار بالتعيين ، وانما قصدت المحكمة بحكمها المطعون فيه جعل بدء تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) راجعا الى أول اغسطس سنة ١٩٥٢ ، أى مقترنا ببدء تسلمه العمل عقب عودته من البعثة ، وهو وضع لا ينطوى تحت أى معنى من معانى الالغاء الكلى أو الجزئى ، وانما هو تعـــديل لقرار ادارى ، وهو ما لا يجوز . هـــذا الى أن المـــادة ٢٠ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ نصت فى فقرتها الأولى على ان « يعين وزير المعارف العمومية الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة بنـــاء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص » . ومن ثم فان الأصل فى تحديد بدء التعيين فى وظائف هيئة التدريس المعنية بهذه المـــادة فى ظل نفاذ حكمها هو تاريخ صدور قرار وزير التربيـــة والتعليم بالموافقة على طلب مجلس الجامعة بعـــد اخـــذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص . واذا كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية قد نص فى الفقرة الثانية من المـــادة ٤١ منه

على أنه « ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » ، فان الحكم المستحدث بهذا النص لم يكن قائما وقت تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) ، ولم ينص الشارع صراحة على سريانه بأثر رجعى .

(طعن ٧٣٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧)

قاعـــــدة رقم (٣١٩)

المبـــدأ :

لا وجه للاعتداد عند التعيين فى وظيفة مدرس بأسبقية الحصول على الماجستير — أساس ذلك .

ملخص الحـــكم :

لا وجه كذلك لمـــا ينعاه المدعى على القرار المطعون فيه من مخالفة للعرف الذى تجرى عليه الجامعة ، وهو الاعتداد عند التعيين فى وظائف المدرسين ، بأسبقية الحصول على درجة الماجستير ، لا وجـــه لذلك ، لأن كل تعيين ، هو مناسبة جديدة يقدرها مجلس الجامعة استقلالا ، غير مقيد بمعايير ســـابقة فى المفاضلة بين المرشـــحين ، وليس للقضـــاء الادارى سلطة التعقيب على القرار الذى يتخذه فى هـــذا الشأن ، مادام قد خلا من اساءة استعمال السلطة وابتغى به وجه المصلحة العامة .

(طعن ١٤٩٨ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/٦/١٤)

قاعـــــدة رقم (٣٢٠)

المبـــدأ :

ضرورة توافر شرط حسن السمعة — نشر واذاعة احاديث تنطوى على تشهير بادارة الكلية والعاملين بها وبالسلطات الجامعية يعد خروجا على التقاليد الجامعية وامتهانا للكلية يبرر رفض التعيين .

ملخص الحـــكم :

ان عـــدم موافقة الســـيد الوزير على تعيين المدعى فى وظيفـــة مدرس بكلية طب الأســـنان انما يرجع الى مســـلكه غير اللائق فى نشر واذاعـــة ما شارك فى نشره واذاعته من تشهير بادارة الكلية والسلطات الجامعية ومن طعن وتجريح للقائمين بالعمـــل فى الكلية حسبما ثبت من التحقيق الذى أجرى معه ومع بعض زملائه — والذى لا وجه للقول ببطلانه — والغريب أن المدعى سلك هـــذا المسلك المعيب بعد أن أزال مدير الكلية ومجلس الجامعة العقبة التى أعاقت تعيينه وكان تعيينه وشيك الحدوث ، الأمر الذى لا يلتمس معـــه للمدعى أى عذر فى اســـتمرار ثورته . وفى مسلكه الذى يعد خروجا على التقاليد الجامعية وامتهانا للكلية التى تخـــرج منها وعمل بهـــا معيداً ، وعودة الى التصرفات السيئة التى صدر القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه لعلاجها لتتمكن الكلية من الاستمرار فى أداء رسالتها .

(طعن ١٣٢٢ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥)

قاعـــــدة رقم (٣٢١)

المبـــدا :

استصحاب المرقى لوظيفة مدرس لأقدميته من وظيفة مدرس مساعد .

ملخص الفتـــوى :

اشترط المشرع فى القانون رقم ٤٩ لسنة ٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .. للتعيين فى وظيفة مدرس الحصـــول على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ومضى ست سنوات على الحصـــول على البكالوريوس أو الليسانس وقصر شـــغلها على المعيدين والمدرسين المساعدين بذات الكليـــة وبغير اعلان ، متى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة ، وكانوا ملتزمين منـــذ تعيينهم بواجبات وظائفهم ، ولم يجز التعيين فى تلك الوظيفة من الخارج بطريق

الاعلان الا اذا لم يوجـد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها ، ومن ثم يكون المشرع قد استبعد التعيين المبتدأ كطريق لشـغل المعيد أو المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية ، واذ ينطوى شغلهم لتلك الوظيفة بغير اعلان على تقلدهم لوظيفـة أعلى ، فانه يكون بهـذه المثابة ترقية يترتب عليـه ما يترتب على الترقية من آثار ، أهمها استصحاب المرقى أقدميته فى وظيفته السـابقة ، اعمالا للقاعدة المنصوص عليها فى المـادة (٥٤) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الواجب التطبيق فى الحالة الماثلة بمراعاة مجاله الزمنى لعدم ورود نص ينظم الأقدمية فيما بين المرقين بقرار واحد فى قانون الجامعات رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ .

(ملف رقم ٥٥٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/١٠/٢١)

قاعـــدة رقم (٣٢٢)

المبـــدأ :

وظائف هيئـة التدريس بالجامعات تبدأ بوظيفة مدرس — وظائف المدرسين المساعدين والمعيدين ليست من وظائف أعضاء هيئـة التدريس وتسرى على شاغليها أحكام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنهم نص خاص فى قانون تنظيـم الجامعـات — قانونـا تنظيـم الجامعـات رقما ١٦٤ لسنة ١٩٥٨ و ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحتهما التنفيذية قد خلت من نص ينظم تحديد الأقدمية بين المعينين من أعضاء هيئة التدريس فى قرار واحد أو فى عدة قرارات صادرة فى تاريخ واحد تعيينا متضمنا ترقية الى وظيفة أعلى من وظائف هيئة التدريس اكتفاء بالنص على أن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة — يتعين الرجوع الى أحكام المـادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها المـادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — تقرير اللجان العلمية لفحص الانتاج العلمى ينحصر فى ترتيب المرشحين بحسب الكفاية العلمية وليس الغاية منه تحديد الاقدمية بل يقتصر هـذا الترتيب على تفضيـل مرشح او

اكثر من بين المرشــحين من حيث الصلاحية لشـــغل الدرجات الخالية فحسب ــ عند تزاحم اكثر من مرشح على وظيفة واحدة ــ اذا ما عين جميع المرشــحين فى قرار واحــد او فى عدة قرارات تصــدر فى تاريخ واحد فان ترتيب الأقدمية بينهم انما يتم طبقــا للقانون ولا اثر للترتيب الذى أوردته اللجنــة .

ملخص الحـــكم :

ومن حيث ان القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ ومن بعده القانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات وأيضـــا قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لســـنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية للقانون الأول وقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لســـنة ١٩٧٥ باللائحة التنفيذية للقانون الثانى قد جعل وظائف هيئـــة التدريس بالجامعات تبدأ بوظيفة مدرس وهى بداية السلم الوظيفى فى هيئة التدريس ويشترط فيمن يعين فيها أن يكـــون حاصلا على درجة الدكتوراه . ثم تليها وظيفـــة أستاذ مساعد ثم أستاذ اما ما قبل ذلك من وظائف مثل المدرسين المساعدين والمعيدين فهى ليست من وظائف أعضاء هيئـــة التدريس وتسرى على شاغليها أحكام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنهم نص خاص فى قانون تنظيم الجامعات وازاء خلو كل من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ و ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ ولائحتهما التنفيذيتين من نص ينظم تحـــديد الأقدمية بين المعينين من أعضاء هيئـــة التدريس فى قرار واحد أو فى عدة قـــرارات صادرة فى تاريخ واحد تعيينا متضمنا ترقية الى وظيفة أعلى من وظائف هيئة التدريس حيث اكتفت المـــادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ ومن بعدها المـــادة ٦٥ من القانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ بالنص على أن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة فانه يتعين تطبيق أحكـــام المـــادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ ومن بعدها المـــادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لســـنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة فيما نصت عليه من ان « تعتبر الأقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها فاذا اشتمل قرار التعيين على اكثر من عامل فى درجة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلى :

١ — اذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الاقدمية على أساس الاقدمية فى الدرجة السابقة . ٢ — اذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الاقدمية فى التخرج فان تساويا نقدم الأكبر سنا وانه ولئن كانت المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومن بعدها المادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ التى حددت اختصاص اللجان العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمى للمرشحين قد نصت على ان (تقدم اللجنة تقريرا مفصلا عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية ......) فان هذا الاختصاص فى ترتيب المرشحين بحسب الكفاية العلمية ليس الغاية منه تحديد الأقدمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفضيل مرشح أو أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية لشغل الدرجات الخالية فحسب عندما يتزاحم أكثر من مرشح على وظيفة واحدة . اما حيث يتم تعيين جميع المرشحين فى قرار واحد أو فى عدة قرارات تصدر من تاريخ واحد فان ترتيبهم بالاقدمية بينهم انما يتم طبقا للقانون ولا أثر للترتيب الذى أوردته اللجنة . ومن ثم فان تحديد الأقدمية بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المعينين فى قرار واحد أو عدة قرارات صادرة فى تاريخ واحد تعيينا متضمنا ترقية من الوظائف السابقة فى هيئة التدريس يكون بحسب الأقدمية فى الوظائف السابقة التى نسبقها وهكذا وعند التساوى فى اقدمية الوظائف السابقة تتبع المعايير التى نصت عليها المادة المذكورة بالنسبة للتعيين أول مرة . وذلك اعمال لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة .

ومن حيث انه بتطبيق هذه الاحكام على المنازعة الحالية يبين ان المدعية والدكتوره .... قد اتحدتا فى تاريخ التعيين فى وظيفة استاذ مساعد اذ رقيت كل منهما بقرار مستقل صدر فى ١٩٧٤/١١/٢٦ ومن ثم يرجع فى تحديد أقدميتهما فى هذه الوظيفة الى الوظيفة السابقة وهى وظيفة مدرس ولما كانتا وقد اتحدتا فى تاريخ التعيين فى وظيفة مدرس ايضا وهى أولى وظائف هيئة التدريس اذ عينت كل منهما فيها بقرار مستقل صادر بتاريخ ١٩٦٩/١٠/٢٨ فانه يتعين تطبيق الفقرة (ب) من المادة ١٦

من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التى حددت الاقدمية بين المعينين على أساس آلمؤهل ثم الاقدميـة فى التحرج فكبر السن ، ولئن كانت الدكتورة . . . . . قد اتخذت مع المدعية فـى تاريخ التعيين بوظيفة مدرس وفى المؤهل اللازم للتعيين فى هذه الوظيفة وهو الدكتوراه الا انها سبقتها فى الحصول على هـذا المؤهل اذ حصلت عليه فى ١٩٦٩/٣/٢٦ بينما حصلت عليه المدعية فى ١٩٦٩/٥/٢٦ ومن ثم يكون متفقا مع القانون ان تعتبر جهة الادارة الدكتورة .... اسـبق فى أقدمية وظيفة أستاذ مساعد وبالتالى لا يحق للمدعية المطالبة لتحديد اقدميتها فى هـذه الوظيفة بحيث تسبق زميلتها المذكورة .

ومن حيث انه لا وجه لمـا ذهب اليه الطعن من ان المقصود بالمؤهل فى حكم المـادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ والتى تقابلها المـادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ عند التساوى فيه أن تكون الأولوية فى الأقدمية للأعلى فى مرتبة الحصول عليها وان هـذا التفسير يتفق مع ما أورده المشرع فى المـادة ١٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولـة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى نصت على انه عند التساوى فى المؤهل تكون الاولوية للاعلى فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية وذلك لأن تعيين كل من المدعية وزميلتها قد تم فى ١٩٦٩/١٠/٢٨ كل فـى المجال الزمنى للعمل بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ كما انه لا وجه لتطبيق حكم المـادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ الذى يقضى بانه عند التساوى فى المؤهل تكون الأولوية فى مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية حيث ان هـذا الحكم قد استحدثه القانون المذكور . ومن ثم لا يسرى على المراكز التى نشأت قبل تاريخ العمل به .

ومن حيث انه متى كان ذلك يكون دعوى المدعية على غير اساس من القانون ومن ثم يتعين الحكم بقبول الطعن شكلا وفى الموضوع بتأييد الحكم المطعون فيه مع الزام المدعية المصروفات .

(طعن ٩١٦ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/١/٩)

قاعـــدة رقم (٢٢٣)

المبـــدأ :

امتناع جهـة الادارة عن التعيين فى وظيفة مدرس لا يمكن الغاؤه الا بدعوى أمام القضاء لو كان لها سند من القانون ـ تعيين الجامعة فى وظيفة مدرس من الخارج متجاهلة استيفاء احد المعيدين من شروط شغل هذه الوظيفة لا يخول المعيد عند تعيينه فى هذه الوظيفة طلب ارجاع اقدمية فيهـا الى تاريخ تعيين الآ خر .

ملخص الفتـــوى :

استعرضت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريـع أحكـام القـانون رقم ٣٤٥ لسـنة ١٩٥٦ فى شـان تنظيم الجامعـات المصرية وأحكام القانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة : وتبين لها أن التعيين فى الوظائف العـامة يدخل فى حدود السلطة التقديرية لجهة الادارة تترخص فيه فى حـدود القـوانين واللوائح ولا يحدها فى ذلك الا عيب الانحراف بالسـلطة ، وان للادارة سلطة تقديرية فى اقدامها على التعيين أو الامتناع عنـه وكذلك اختيار الوقت الملائم له ، وأن مجرد توافـر شروط التعيين فى الوظيفة لا يستلزم حتما تعيين الشخص فيهـا ، كما أن التعيين فى الوظيفة من تاريخ معين ليس حقا للموظف ما دام القانون لم يوجب على سـبيل الالزام . فالادارة هى التى تترخص فى تعيين التاريخ الذى يجرى فيه التعيين فـى الوظيفة الشاغرة حسبما تقتضيه المصلحة العـامة ، ومن ثم فان الحق فى الوظيفة لا ينشأ لصاحبه الا أعتبارا من تاريخ تعبير جهة الادارة عن أرادتهـا تعبيرا باتا وفقا لسلطتها التقديرية فى هـذا الشأن وفى الشـكل الذى يتطلبه القـانون ، وبعد اسـتيفاء الاجراءات والأوضاع التى يسـتلزمها القانون . ويتحق ذلك من باب أولى وبصورة أكمل فى ذلك النـوع من الوظائف التى رسم القانون منهجا محددا لشغلها بعد اجراءات محددة للاعلان عنها أو للتقدم اليها بغير اعلان بعد استيفاء صلاحية معينة رسم طريقة

التحقق منها ، وذلك كله بعد توافر مؤهلات معينة ومدد معينة وغير ذلك ، كما هو الشأن بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات .

ولما كان طلب السيد المعروضة حالته تعيينه مدرسا فى أى من التاريخين اللذين حددهما فى خلال سنة ١٩٦٠ كان سبيل تحقيقه الوحيد — على فرض ثبوت صلاحيته قانونا آنذاك لشغل وظيفة مدرس باستيفائه الشروط اللازمة قانونا لشغلها — هو تقدمه بذلك على الوجه المحدد قانونا ثم صدور قرار بذلك من الجهة الادارية فى حينه بما لها من سلطة تقديرية فى هذا الشأن بوصفها القوامة على حسن سير المرفق واحتياجاته وتحديد الوقت المناسب لشغل الدرجات الخالية فيها أو امتناعها عن تعيينه بدون وجه حق بعد اتخاذها الاجراءات اللازمة لشغل الوظيفة واستصداره حينئذ حكما قضائيا بالغاء هذا الامتناع برفع دعواه طعنا على هذا القرار فى المواعيد المقررة قانونا . ولا يمكن القول بأن طلبه هذا لا يتوقف على السلطة التقديرية لجهة الادارة باعتباره بمثابة طلب تسوية حالة ذلك ان الحق فيه لا يستمد من القانون مباشرة ، اذ يبين من استعراض قوانين تنظيم الجامعات المشار اليها أن المشرع رسم طريقا خاصا لتعيين أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، فاشترط مؤهلات معينة ومددا حددها تعيين قضاؤها بعد الحصول على مختلف المؤهلات بالنسبة الى مختلف الوظائف . كما اشترط الاعلان عن الوظائف الشاغرة ، واستثنى من شرط الاعلان بالنسبة الى وظيفة مدرس المعيدين بذات الكلية اذا كانوا مستوفين لشروط الصلاحية للتعيين فى تلك الوظيفة ، وجعل أداة التعيين قرارا من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ راى مجلس الكلية والقسم المختص بها ، وقضى بارتداد تاريخ التعيين الى تاريخ موافقة مجلس الجامعة . ومن ثم فلا الزام قانونا على الجهة الادارية بممارسة سلطتها فى التعيين فى وقت محدد حتى مع وجود بعض مستوفى شروط التعيين ، ولا الزام عليها عند التنافس على الوظيفة باختيار مرشح دون آخر الا فى حدود الضوابط التى فرض القانون اتباعها لحسن الاختيار ، فتسوية الحالة ليست من وسائل شغل وظائف هيئة التدريس بأية حال .

ولمن يتضرر من تصرفها أن يلجأ الى القضـــاء فى المواعيد القانونيه وبعد اتباع الاجراءات المقررة قانونا لذلك فلا الزام قانونا على الجامعة تعيين شخص معين فى وظيفـــة معيد دون اتباع الاجراءات المقررة فى قانونا الجامعات النافذ عند اصدار قرار التعيين . واذا كان البين من الاوراق أن جامعه الاسكندرية قد أعلنت فى عام ١٩٦٠ مرتين عن شـــغل وظيفة مدرس بقسم الشريعة الاسلامية بها والذى كان المذكور يعمل معيدا به . فانه وبغض النظـــر عن توافر شروط الصلاحية فيه للتعيين فى هـــذه الوظيفة ســـواء المتعلقة بالمؤهل الحاصل عليـــه أو بالمدة الواجب انقضاؤها بعد حصـــوله على المؤهل — فانه لم يحرك ســـاكنا ضد هـــذا القرار لا بالتظلم الادارى ولا بالطعن القضـــائى على الاطلاق . وكان ســـبيله المبادرة الى اختصام أى من القرارين بالطعن عليه فى الميعاد القانونى المقرر لمخاصمة القرارات الادارية وهو ما لم يفعله حتى الآن . وقد كان بمقدوره وقد رأى حسب تقديره الشخصى أن له حقا ما فى التعيين فى هذه الوظيفة دون سواه — باعتباره من وجهة نظره وحسب تقديره صالحا لشـــغلها مستوفيا لشروط ذلك — أن يبادر بالطعن أمام القضـــاء فى الميعاد القانونى فى قرار الكلية بالاعلان عن الوظيفة متجاهلة وجوده كمعيد — مستوف شروط التعيين صالح له أو على الأقل فى قرارها بتعيين غيره فيها ســـواء فى عام ١٩٦٠ أو فى الاعوام اللاحقة أو أن يبادر على الاقل فى التقـــــدم بالترشيح متمسكا بالاولوية المقررة للمعيدين آنذاك فى استبعاد الاعـــلان الا أن البين من الاوراق أنه لم يسلك هذا السبيل القانونى الذى كـــان واجبـــا عليـــه حتـــى ضمت المـــدة التى تحصنت بهـــا هذه القـــرارات والتـــى يستحيل معها سحبهـــا أو تعديلهـــا أيا كانت وجهة النظـــر فـــى شأنها والتى لا ترى الجمعية موجبا للتعرض لبحثها لعـــدم انتاجها فى الامر . ولا يمكن القول بأن هذه القرارات منعدمة فلا تلحقهـــا الحصانة ، ذلك انه فضلا عن استقرار القضاء الادارى على أن قرار التعيين طالمـــا كان صادرا من سلطة مختصة وداخلا فى مجال سلطتها التقديرية فان عدم مشروعيته لا يجاوز البطلان ، فغير واضح من الأوراق أى سبب من شأنه أن يضم قرارات التعيين التى لم يطعن عليها بالانعدام أو البطلان .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم أحقية السيد الدكتور .... فى تسوية حالته باعتباره شاغلا لوظيفة مدرس بكلية الحقوق جامعة الاسكندرية .

(ملف ٨٦/٦/٣٠٤ — جلسة ١٩٨٥/٦/١٢)

قاعـــــدة رقم (٣٢٤)

المبـــدأ :

تطبيق أحكام المـادة ٢٠٤ مكررا من قانون تنظيم الجامعات المضافة بالقانون رقم ٧٠ لسنة١٩٧٥الى بعض المدرسين بكلية التجارة بجامعة طنطا .

ملخص الفتـــوى :

استعرضت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أحكام القانون رقم ٤٠ لســـنة ١٩٧٤ فى شأن بعض الأحكام الخاصـــة بأعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين والقائمين بالتدريس بالكليـــات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى والذى تنص المـــادة الخامسة منـــه على أن « يعين فى وظيفة مدرس المدرسون المساعدين والمعيدون الحاصلون عند العمل بهـــذا القانون على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها أو على أعلى مؤهـــل فى مادة تؤهلهم لشـــغل الوظيفة أو على درجـــة المـــاجســـتير أو ما يعادلها .

وتحدد أقدميتهم فى هـــذه الوظيفة على الوجه الآتى :

اعتبارا من تاريخ الحصـــول على درجة المـــاجستير أو ما يعادلها بشرط أن تكون قد مضت ثمانى سنوات على حصولهم على درجة الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلهـــا وقيامهم بالتدريس خلال هـــذه الفترة فى الكليات والمعاهد العالية ، ولا يعين هؤلاء فى وظيفة أستاذ مساعد الا بعد الحصول على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها أو على أعلى مؤهل فى مادة تؤهلهم لشـــغل الوظيفة .

٢ — . . . .

كما يطبق حكم هذه المـادة على من يسـتوفى شروطها من المدرسين المساعدين والمعيدين غير الحاصلين على المؤهلات العلمية المشـار اليها وذلك خلال ثلاث سنوات تبدأ من ١٨ أغسطس ١٩٧٤ .

كما استعرضت الجمعية القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ بتعديل بعض احكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ باضافة المـادة ٢.٤٠ مكررا الى قانون تنظيم الجامعات والتى تنص على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ المشار اليه .

(أ) يحتفظ أعضاء هيئة التدريس والمدرسون المساعدون والمعيدون بالكليات والمعاهد العالية وقت صدور هـذا القانون والمطبق عليهم جدول المرتبات الملحق بالقانون المشار اليه بوظائفهم وأقدمياتهم ، اما الذين لم يستكملوا شرط الحصول على المؤهل المنصوص عليه فى القانون المشار اليه فيحتفظون بوظائفهم وأقدمياتهم لمدة سبع سنوات فاذا لم يستكملوا هـذا الشرط خلال هـذه المدة ينقلون الى وظائف أخرى بالكادر العـام وفى الدرجات المعادلة لوظائفهم وذلك بقرار من وزير التعليم العالى بعد اخذ راى مجلس الجامعة .

(ب) . . . .

ومن حيث ان صـدور قرار بتعيين هؤلاء فى الوظائف المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية وفقا للاجراءات المنصوص عليها فى المـادة ١٣٣ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ أمر يترتب عليـه ان يزايلهم وصف أعضاء هيئـة التدريس بالمعاهد العالية وان يصبحوا خاضعين لأحكام قانون تنظيم الجامعات دون غيره بحيث لا يمتد نطاق القانون رقم ٤٠ لسـنة ١٩٧٤ اليهم والقول بغير هـذا من شأنه أن يؤدى الى خضوع المشـار اليهم لقانونين فى آن واحد (قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ والقانون رقم ٤٠ لسـنة ١٩٧٤) .

ومن حيث ان الثابت من الأوراق انه بتاريخ ١٩٧٥/٤/٢١ صدرت قرارات نقل السادة ....، ....، .... لشغل وظائف معيدين بكلية التجارة جامعة طنطا ، وان هؤلاء حصلوا على الماجستير فى أعوام ١٩٧٥ ، ١٩٧٦ ، ١٩٧٧ أى بعد صدور قرارات بنقلهم الى الجامعه طبقا لأحكام قانون تنظيم الجامعات وان السيد ..... وان كان حصل على الماجستير فى ١٩٧٤/٦/٤ الا انه نقل الى الجامعة فى ١٩٧٤/٦/٣٠ ومن ثم فانه يكون قد زايلهم وصف أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ويخضعون لأحكام قانون تنظيم الجامعات ولا يستفيدون من الأحكام الواردة بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ .

ومن حيث انه لا يغير من هذا النظر القول بانهم كانوا وقت العمل بالقانون المذكور من عداد أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ولم تصدر قرارات فردية بنقلهم وتعيينهم بالوظائف المعادلة قبل ١٩٧٤/٦/٦ تاريخ العمل بأحكامه وبالتالى يدركهم الأثر الحال المباشر لأحكامه لأنه ولئن كان احتفاظ المعيد بالمركز القانونى المشار اليه هو المناط فى الاستفادة من التسوية الواردة بالمادة الخامسة من القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ فان الاحتفاظ بهذا الوصف هو شرط لاستمرار أحكامه ذات الطابع الموقوت بمدة محددة . كما لا يغير من ذلك صدور حكم محكمة القضاء الادارى بجلستها المنعقدة فى ١٩٨١/٥/١١ بأحقية السادة المشار اليهم فى التعيين فى وظيفة « مدرس » طبقا للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ ذلك بان هذا الحكم قد اقتصر على أحقيتهم فى وظيفة مدرس واذ لم يطعن فيه فى المواعيد التى حددها القانون فانه يصبح حائزا لقوة الأمر المقضى ويغدوا واجب النفاذ ويكون قد أنشأ للمحكوم لصالحهم مركزا قانونيا لا يجوز المساس به يتمثل فى أحقيتهم فى التعيين فى وظيفة مدرس طبقا للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ غير أنه بالنسبة لوظيفة استاذ مساعد فان القاعدة القانونية التى تسرى فى حقهم هى أحكام القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ سالف الذكر اعمالا للأثر المباشر لهذا القانون .

ومن حيث انه لما تقدم فان المعروضة حالتهم يدخلون فى عداد المخاطبين بأحكام قانون تنظيم الجامعات ويسرى فى شأنهم حكم المادة ٢٠٤ مكرر وما يستتبعهم من احتفاظهم بوظائفهم لمدة سبع سنوات ، فاذا لم يحصلوا على المؤهل العلمى « الدكتوراة » اللازم لشغل الوظائف التى احتفظ لهم القانون بها فانهم ينقلون الى الوظائف المعادلة لدرجاتهم بالكادر العام .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق ان السادة المعروضة حالتهم لم يحصلوا على الدكتوراة خلال المدة التى حددها القانون ، ومن ثم فانهم ينقلون الى الوظائف المعادلة لدرجاتهم بالكادر العام .

(ملف ٦٣١/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٣/١٢/٧)

الفـــرع الســادس
تعيين عضو هيئة التدريس استاذا متفرغا بعد بلوغه السن القانونيــة

قاعـــــدة رقم (٣٢٥)

المبــــدا :

نص المـادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات ـ يقرر اختصاص وزير التعليم العالى بتعيين اساتذة الجامعات بعد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة ـ هــذا النص يحدد المكافاه التى تمنح لهم بمقدار الفرق بين المرتب والرواتب الأخرى المستحقة قبل انتهاء الخدمة ببلوغ السن وبين المستحق لهم ـ من مقتضى ذلك أن الجمع بين المكافأة والمعــاش نتيجة حتمية لقرار التعيين الذى يصــدره وزير التعليم العالى ـ لا وجه لاستصدار قرار من رئيس الوزراء بالجمع بين المكافاة والمعاش وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ .

ملخص الفتـــوى :

ان المـادة ٨٤ من القـانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات المعـدل بالقانون رقم ١٥٩ لســنة ١٩٦٣ تنص على أن « سن انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية ويجوز ابقاء الذين يبلغون سن انتهاء الخدمة خـلال السنة الجامعية الى نهايتها بقرار من المجلس الاعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختص . ويجوز عند الاقتضاء تعيين الأســتاذ ذى الكرسى والأستاذ بعـد بلوغ السن المذكورة بمكافأة اجماليــة توازى الفرق بين المرتب مضافا اليــه الرواتب الأخرى المقررة والمعاش . ويكون ذلك بقــرار من وزير التعليم العالى بنــاء على طلب مجلس الجامعة » وتنص المـادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على أنه : « يجوز أن يعين بالكليات اساتذة غير متفرغين ويشترط فيمن يعين أن يكون من العلماء الممتازين فى

بحوثهم وخبراتهم فى المواد التى يعهد اليهم تدريسها ، ويعين وزير التعليم العالى هؤلاء الأساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة ، وللأستاذ غير المتفرغ أن يجمع بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر » .

ومن حيث أن المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات تنص على أنه « اذا أعيد صاحب معاش الى الخدمة فى الحكومة أو فى احدى الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات التى تساهم فيها الدولة بعد العمل بهذا القانون وقف صرف معاشه طوال مدة استخدامه ومع ذلك يجوز الجمع بين المرتب أو المكافأة وبين المعاش وفقا للأوضاع والشروط التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية » وتطبيقا لهذه المادة صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ بشأن قواعد الجمع بين المرتب أو المكافأة وبين المعاش وتنص المادة الثالثة منه معدلة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٥٠ لسنة ١٩٧٠ على منح رئيس الوزراء الاختصاص بالترخيص فى الجمع بين المرتب أو المكافأة والمعاش بما لا يجاوز نهاية مربوط درجة أو فئة الوظيفة أو المرتب السابق أيهما أقل .

ومن حيث انه وان كان ظاهر نص المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه يقصر اختصاص وزير التعليم العالى على تعيين أساتذة الجامعات بعد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة ويحدد المكافأة التى تمنح لهم فى هذه الحالة بمقدار الفرق بين المرتب والرواتب الأخرى التى كانوا يتقاضونها قبل انتهاء الخدمة ببلوغ السن المقررة وبين المعاش المستحق لهم ، الا ان تحديد المكافأة على الوجه المتقدم يفيد بطريق اللزوم الجمع بين هذه المكافأة وبين المعاش كنتيجة حتمية لقرار التعيين الذى يصدره وزير التعليم العالى ، والقول بغير ذلك اى بوجوب استصدار قرار من رئيس الوزراء بالجمع بين المكافأة والمعاش وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ مؤداه تعطيل قرار التعيين الذى يصدره وزير التعليم العالى طبقا للمادة ٨٤ سالفة الذكر اذا رأى رئيس

الوزراء بسلطته التقديرية عـدم الموافقة على الترخيص بالجمع ، وهو ما لا يجوز قانونا .

ومن حيث أن حكم المـادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ الصادر تطبيقا لحكم المـادة المذكورة ، يتضمنان القواعد العامة التى تسرى على كافة موظفى الدولة المنتفعين بالقانون المذكور ، فى حين ان حكم المـادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات يتضمن قاعـدة خاصـة بفئة معينة من الموظفين هم أساتذة الجامعات ، وطبقا للأصل العام فى تفسير القوانين الذى يقضى بأن الخاص يقيد العام فان حكم المـادة ٨٤ المشار اليها هو الذى يسرى على أساتذة الجامعات باعتباره حكما خاصا يخالف الأحكام العامة التى تضمنها القانون رقم ٥٠ لسـنة ١٩٦٣ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسـنة ١٩٦٨ المشار اليها ، يضاف الى ذلك ان الحـكم الخاص بأسـاتذة الجامعات الذى تضمنته المـادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ جاء بعد تعديلها بالقـانون رقم ١٥٩ لسـنة ١٩٦٣ وهو قانون لاحق على قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسـنة ١٩٦٣ وهذا يؤكد رغبة المشرع الخروج على أحكام هـذا القانون الأخير بالنسـبة لأساتذة الجامعات ولو كان المشرع يريد سريان احكامه على أساتذة الجامعات لمـا كانت به حاجة الى اصدار القانون رقم ١٥٩ لسـنة ١٩٦٣ بتعديل المـادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

ومن حيث انه لا يجوز الاحتجاج بنص المـادة السادسة من قـرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسـنة ١٩٦٨ الذى استثنى أساتذة الجامعات من القيد الخاص بعدم جواز الترخيص بالجمع بين المعاش والمكافأة بعد سن الخامسة والستين ، للقول بسريان أحكام القرار المذكور جميعها على أساتذة الجامعات ، لا يجوز الاحتجاج بذلك لأنه فضلا عن ان ديباجة القرار المذكور لم ترد بها اشـارة الى قانون تنظيم الجامعات الأمر الذى يفيد عدم انصراف نية المشرع الى سريان احكامه على أساتذة الجامعات ، وان القرار المذكور لا يملك الخروج على حكم المـادة ٨٤ من قانون تنظيم

الجامعات لأنه أدنى مرتبة من القانون ، ومن الأصول القانونية المسلمة أنه لا يجوز لقاعدة أدنى الخروج على قاعدة أعلى منها فى مراتب التدرج التشريعى ، فان حكم المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه لا يخالف حكم المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات .

(فتوى ١٧٠ فى ١٩٧١/٣/١)

قاعدة رقم (٣٢٦)

المبدأ :

أساتذة غير متفرغين — تعيينهم يتم وفقا لنظام خاص نصت عليه المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — هذا التعيين لا يعتبر اعادة الى الخدمة فى حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات وبالتالى فلا يخضع لحظر الجمع بين المكافأة والمعاش طبقا للنص المذكور .

ملخص الفتوى :

انه بالنسبة للأساتذة غير المتفرغين فان تعيينهم يتم وفقا لنظام خاص نصت عليه المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات ولا يعتبر اعادة الى الخدمة فى مفهوم حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات لأنه ليس تعيينا فى وظيفة أو درجة مالية بالجامعة ومن ثم فلا يخضع لحظر الجمع بين المكافأة والمعاش المنصوص علية فى المادة ٣٩ المشار اليها ، وبالتالى فلا يكون ثمة محل لبحث الاداة التى يتم بمقتضاها الترخيص له بالجمع بين المكافأة والمعاش .

لهذا انتهى الرأى الى الآتى :

أولا : ان تعيين أساتذة الجامعات بعد انتهاء خدمتهم ببلوغ السن المقررة وجمعهم بين المكافأة وبين المعاش يكون بقرار من وزير التعليم

العالى بناء على عرض مجلس الجامعة طبقا لحكم المـــادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات دون تقيد بالقواعد التى تضمنها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لســـنة ١٩٦٨ .

ثانيا : ان الأســـاتذة غير المتفرغين بالجامعات لا يخضعون لحظر الجمع بين المكافأة والمعاش المنصوص عليــه فى المـــادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لســـنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات .

(ملف ٣١/٢/١٠١ — جلسة ٣/٢/١٩٧١)

قاعـــــدة رقم (٣٢٧)

المبـــــدا :

المـــادة ١٢١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ تقضى بأن يبقى بصـــفة شخصية فى ذات الكلية او المعهد جميع من بلغوا سن انتهـــاء الخدمة ، ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ولا تحسب هـــذه المدة فى المعاش — هـــذا الحكم يسرى على جميع اعضاء هيئة التدريس فيفيدون من حكم الابقاء فى الخدمة بعد بلوغ سن الستين وحتى الخامسة والستين وبالتالى فانه لا يقتصر على الأساتذة وحدهم بل يشمل الأساتذة المساعدين والمدرسين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ .

ملخص الفتـــــوى :

المـــادة ٦٤ من قانون تنظيم الجـــامعات رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ تنص على أن (اعضـــاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاضعة لهـــذا القـــانون هم :

(أ) الأساتذة .

(ب) الأساتذة المساعدون .

(جـ) المدرســـون .

وتنص المـــادة (١٣) من ذات القانون على أن « سن انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية » ».

وكانت المـــادة (١٢١) من هـــذا القانون تنص على أنه « يجـــوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعـــد بلوغ سن المعاش أساتذة متفرغين بمكافأة اجمالية توازى الفرق بين المرتب مضافا اليـــه الرواتب والبدلات الأخرى المقـــررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة » .

ولقد عدلت تلك المـــادة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فأصبحت تنص على أنه « مع مراعاة حكم المـــادة (١١٤) يبقى بصفة شخصية فى ذات الكليـــة أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهـــاء الخدمة ، ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والســـتين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ولا تحسب هـــذه المدة فى المعاش ، ويتقاضون مكافأة اجمالية توازى الفرق بين المرتب — مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة — وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش .

ويجوز عند الاقتضاء ، تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الخامسة والستين بذات المكافأة المتقدمة ولمـــدة سنتين قابلة للتجديد ، أســـاتذة متفرغين فى ذات كلياتهم أو معاهدهم أو فى كليـــات أو معاهد أخرى باحـــدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، وذلك بقـــرار من وزير التعليم العالى بعـــد موافقة مجلس الجامعة بنـــاء على طلب مجلس الكلية أو المعهـــد المختص بعـــد اخذ رأى مجلس القســـم المختص ، ويجوز أن يشـــمل التعيين طبقـــا لهذا الحكم ، ولو قبل بلوغ الخامسة والســـتين ، الأساتذة الذين لم يفيدوا من حكم الفقرة السابقة اذا زالت الأسباب التى جعلتهم يطلبون عند بلوغ سن المعاش عدم الاستمرار فى العمل » .

ومفاد تلك النصـــوص ان المشرع عرف أعضـــاء هيئـــة التدريس بأنهم الأســـاتذة والأســـاتذة المساعدين والمدرســـين وحدد سن انتهـــاء الخـــدمة بالنسبة لهم بســـتين ســـنة ميلادية وبعـــد أن كان يجيز فى

المـادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ تعيين الأساتذة وحدهم من بين أعضاء الهيئة كأساتذة متفرغين بعد بلوغ تلك السن أصبح يوجب بمقتضى التعديل الذى أدخله على المـادة ١٢١ من القـانون رقم ٨٣ لسـنة ١٩٧٤ الابقاء على جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يبلغون سن انتهاء الخدمة فى الكليـات والمعاهد كأساتذة متفرغين حتى بلوغ سـن الخامسة والستين ، وهو ما يستفاد بجلاء من استخدامه للفظ (جميع) بدلا من لفظ الأساتذة الذى يصـدق على من كان يشـغل درجة أستاذ قبل احالته الى المعاش دون باقى أعضاء هيئـة التدريس ومن ثم فان هـذه المغايرة فى عبارات النص وعدول المشرع من التخصيص الى التعميم تعنى بلا شك مد نطـاق الحكم الوارد بالمـادة ١٢١ سالفة الذكر الى الأساتذة المسـاعدين والمدرسـين بعد أن كان مقصـورا على الأساتذة فقط وعليـه يتعين الابقاء عليهم جميعا كأساتذة متفرغين بالجامعات نزولا على عبارات النص التى جاءت قاطعة فى عمومها صريحة فى دلالتها .

ولا وجـه للقول أمام عموم النص وشموله بان المشرع لم يقصـد من التعـديل الذى أدخـله على المـادة ١٢١ من القـانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ سوى جعل تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الستين كأساتذة متفرغين وجوبيا بعد أن كان جوازيا ، اذ لو كان ذلك هـو قصـده فقط ما بدأ النص بالاشـارة الى حـكم المـادة ١١٣ التى تحـدد سن انتهـاء الخدمة لأعضاء الهيئة من أساتذة وأسـاتذة مساعدين ومدرسين ولـما اسـتخدم لفظ جميـع الذى يفيد العموم والشمول ، وكذلك فانه مما يقطع فى الدلالة بأن حكم البقاء بعـد سن السـتين وحتى سن الخامسـة والسـتين يشـمل جميع أعضـاء الهيئة أن المشرع عندما أراد تخصيص باقى أحكام تلك المـادة للأساتذة وحدهم نص على ذلك صراحة فاجاز تعيينهم بعـد بلوغ سن الخامسـة والستين كأساتذة متفرغين كما اجاز ذلك أيضـا لمن لم يبلغ منهم هـذه السن وكان قد طلب اعفائه من العمل بالجامعة بعد بلوغه سن الستين .

ولـما كان الابقاء على جميع اعضـاء هيئة التدريس من أساتذة

واساتذة مساعدين ومدرسين بالجامعات بعد سن الستين وحتى الخامسة والستين كأساتذة متفرغين انما يتم وفقا لحكم المادة ١٢١ سالفة البيان بصفة شخصية مقابل مكافاة اجمالية توازى الفرق بين ما كانوا يتقاضونه من مرتب وبدلات وبين المعاش المستحق لهم ، مع عدم حساب تلك المدة فى المعاش ، وكان من مقتضى ذلك أن مراكزهم التقاعدية تتحدد ببلوغهم سن الستين فيزايلون الدرجات المالية التى يشغلونها وبالتالى يخرجون من عداد المخاطبين بأحكام الترقيات المنصوص عليها بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، فان بقاء عضو هيئة التدريس بالجامعة بعد سن الستين بصفة شخصية كأستاذ متفرغ لا يمكن أن يعتبر ترقية بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة أستاذ مساعد أو مدرس قبل بلوغه تلك السن ، ومن ثم فان صفة الأستاذ المتفرغ تكون صفة عامة يندرج تحتها جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يبقون بالجامعات بعد سن الستين وحتى سن الخامسة والستين أيا كانت درجاتهم السابقة على بلوغهم سن الستين ، وبناء على ذلك فان القول بعدم الابقاء على الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعات بعد سن الستين كأساتذة متفرغين استنادا الى أن ذلك يعد ترقية بالنسبة لهم يكون قول غير قائم على أساس من القانون .

ولما كانت المادة ٥٦ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقرر تعيين رئيس مجلس القسم من بين اقدم ثلاثة أساتذة فى القسم فان قل عدد الأساتذة بالقسم عن ثلاثة كانت الرئاسة للأقدم ، وان لم يوجد بالقسم أساتذة تراسه أقدم الأساتذة المساعدين ، وكان مفاد ذلك ان رئاسة مجلس القسم لا تقتصر على الأساتذة بل يمكن ان يتولاها فى أحوال معينة اقدم الأساتذة المساعدين بالقسم فان حكم المادة ١٢٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذى يجيز استثناء أن يعهد باعباء رئاسة مجلس القسم الى الأساتذة المتفرغين اذا لم يوجد بالقسم أساتذة لا يمكن أن يكون دليلا على قصر حكم البقاء بعد سن الستين على الأساتذة وحدهم دون الأساتذة المساعدين والمدرسين ،

فضلا عن ذلك فان قواعد التفسير تأبى ان يفسر التعـديل الذى ادخله المشرع على نص المـادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالقانون رقم ٨٣ لسـنة ١٩٧٤ والذى أوجب بمقتضاه الابقـاء على الأسـاتذة المساعدين والمدرسين بالجامعـة كأساتذة متفرغين على أسـاس مفهوم المخالفة للحـكم الاستثنائى السابق عليـه والذى تضمنته المـادة ١٢٢ من القانون رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ .

واذا كانت المـادة ٥٦ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ الصـادر بقـرار رئيس الجمهـورية رقم ٨٠٩ لسـنة ١٩٧٥ تنص على أنه « مع مراعاة أحكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقـررة للأستاذ وعليـه واجباته ، وذلك فيما عدا تقلد المراكز الادارية وله على وجـه الخصوص عضوية مجلس القسم وعضـوية مجلس الكليـة والاشتراك فى اختيـار عميد الكليـة وفقـا لاحـكام المـواد ٥٢ ، ٤٠/جـ ، ٤٣ من قـانون تنظيم الجامعات » فان ذلك لا يعنى قصر حكم البقـاء بعد سن السـتين على الاساتذة وحـدهم ، لأن قواعد التدرج التشريعى التى تضع القـانون فى مرتبة أعلى من المرتبة التى تحتلها لائحته التنفيذية وان كانت توجب تفسير نصـوص اللائحة بما يتفق مع نصـوص القانون الذى صدرت تنفيذا مع نصـوص لائحته ، بالاضافة الى ذلك فان الاحتفاظ للأستاذ المتفـرغ بذات الحقوق المقـررة للأستاذ لا يتعارض مع بقـاء الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة بعد سن الستين ولا يدل على قصر البقاء بعـد هذه السن على الأساتذة ؛ كما وان الاحتفاظ بالعضـوية فى مجلس القسم والعضـوية فى مجلس الكلية والحق فى الاشتراك فى اختيار العميد للأستاذ المتفرغ الذى كان قبل بلوغه سن الستين يشغل وظيفة استاذ ، لا يدل على عدم جواز ابقاء الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعـة بعـد الستين كأساتذة متفرغين لأن عضـوية مجلس القسـم ومجلس الكليـة والاشتراك فى اختيـار العميد ليست مقصـورة على الأسـاتذة وحدهم بل يشترك معهم فيها الاسـاتذة المساعدين والمدرسـين طبقـا لنصوص المواد ٤٠ ، و ٤٣ و ٥٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان نص المـادة (١٢١) من القانون رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ بعد تعديله بالقانون رقم ٨٣ لسـنة ١٩٧٤ يسرى بالنسبة الى جميع أعضـاء هيئة التدريس فيفيدون من حكم الابقـاء فى الخـدمة بعد بلوغ سن السـتين وحتى الخامسة والستين .

(ملف رقم ٢٣٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٣/١٩)

قاعـــدة رقم (٣٢٨)

المبـــدا :

أجاز المشرع لعضو هيئة التدريس الذى انتهت خدمته لبلوغه سن الستين بالبقاء فى الكلية أو المعهد كأستاذ متفرغ حتى سن الخامسة والستين مقابل مكافأة اجمالية تساوى الفرق بين المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش — يتعين الاعتداد بما يطرا على المعاش من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد المعاش — حكمة ذلك — الا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ سن الستين .

ملخص الفتـــوى :

أن المشرع قضى بانهاء خدمة عضو هيئة التدريس عند بلوغه سن الستين وفى ذات الوقت أجاز له البقاء فى كليته أو معهده كأستاذ متفرغ حتى سن الخامسة والستين فى مقابل مكافأة اجمالية تساوى الفرق بين المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش وخوله حق الجمع بين تلك المكافأة والمعاش ، واذا أطلق المشرع بالنسبة للمرتب والبدلات فلم ينسبها الى عضو هيئة التدريس وانما وصفها بأنها المقررة فان المقصود بما يتحدد بالمستحقات المنصوص عليهـا بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ للوظيفة دون ما كان يتقاضاه العضو منها قبل احالته الى المعاش وليس أدل على ذلك من أن اللائحة التنفيذية للقانون أوجبت المساواة فيما بين الأسـتاذ المتفرغ والأسـتاذ فى الحقوق وذلك الأمر لن يتحقق

اذا قل مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ من المعاش ومكافأة عما يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ سن الستين وهو ما يتبع حتما لو اعتد فى حساب المكافأة بما كان يتقاضاه العضو دون ما هو مقرر للوظيفة .

ومن ثم يتعين الاعتداد فى حساب المكافأة بالزيادة التى تطرأ على جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ولما كان المقصود بالمعاش ما ينصرف حتما الى المعاش المقرر للعضو فانه يتعين ايضا الاعتداد بما يطرأ عليه من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد المعاش اذ بذلك لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ سن الستين ، ولا وجه للقول بأن الاضافات التى طرأت على المعاشات لا تعد جزءا منها الا فى حالات محددة وفقا لأحكام القانونين رقمى ٧ لسنة ١٩٧٧ و ٦٢ لسنة ١٩٨٠ ذلك لأن المشرع قضى فى المادة الثانية من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١ باعتبار الزيادة المقررة بهذا القانون وجميع الاعانات والزيادات التى أضيفت الى المعاشات قبل تاريخ العمل به جزءا من المعاش تسرى فى شأنها جميع أحكامه .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتواها الصادرة بجلسة ٨ من ابريل سنة ١٩٨١ .

(ملف ٨٦/٤/٨٦٧ — جلسة ١٩/٥/١٩٨٢)

تعليـــــق :

صدرت هذه الفتوى تأييدا لفتوى الجمعية الصادرة بجلسة ١٩٨١/٤/٨ ملف رقم (٨٦/٤/٨٦٧) .

قاعـــــدة رقم (٣٢٩)

المبـــــدأ :

الأساتذة غير المتفرغين — تعيينهم وتحديد مكافآتهم يكون على الوجه وبالشروط الواردة فى المـــادة ٨٠ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى

شأن تنظيم الجامعات ــ تعاقد الجامعة معهم على خلاف هــذه الأحكام ــ عدم سريان حكم المــادة ٨٠ سالفة الذكر وبطلان العقد فى هــذه الحالة ــ انطواء العقد على وقائع مادية تستوجب التعويض كأثر عرضى يترتب على العقد الباطل لا باعتباره كذلك بل باعتباره واقعة مادية ــ المكافأة المقدرة فى العقد هى التى تمثل التعويض العادل فى هذه الحالة .

ملخص الفتــــوى :

تنص المــادة ٨٠ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعــات المصرية على أن « يجــوز أن يعين بالكليات أســاتذة غير متفرغين ويشترط فيمن يعين ان يكون من العلمــاء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم بالمواد التى يعهد اليهم تدريسها .

ويعين وزير التربيــة والتعليم هؤلاء الأســاتذة لمدة ســنتين قابلة للتجديد بنــاء على طلب مجلس الكليــة وموافقة مجلس الجامعــة » . وتنص المــادة ٨١ على أن « يجوز عند الاقتضاء ان يعين فى هيئة التدريس من الاجانب من يرى أن كفايتهم تؤهلهم لذلك .. وتحدد حالتهم فى عقود اســتخدامهم » كما أجازت المــادتان ٨٢ ، ٨٣ الاستعانة بأســاتذة أو أساتذة مساعدين من الاجانب بصــفة زائرين لمدد معينة وأجازت تعيين مدرسين للغات .. ولمدة تعين فى عقودهم ، وأجازت المــادة ٦٨٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات المشار اليه الصادرة بالقرار الجمهــورى رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ ــ « لمجلس الجامعة أن يقدر مكافأة اجمالية لمن يدعون من خارج الجامعة لالقاء محاضرات أو دروس بصفة عرضية بما لا يجاوز ثلاثين جنيها فى الشهر » ، ونصت المــادة ٦٨١ على أن « يمنح من ينتدب للتدريس من غير أعضــاء هيئة التدريس والمعيدين مكافأة تعادل ٢٪ من مبــدأ مربوط الدرجة عن الدرس الواحد اذا كان موظفا عاملا ، فاذا لم يكن موظفــا عاملا عين مجلس الجامعــة المختص مكافأته بما لا يجاوز ثلاثة جنيهات عن الدرس الواحد ، وفى جميع الاحوال يشترط الا تقل المكافأة عن ثمانين قرشا للدرس الواحد ، كما يشترط الا يزيد مجموع المكافأة عن ثلاثين جنيها فى الشهر » .

ويستفاد من هـذه النصوص انه يجوز تعيين أساتذة غير متفرغين بالكليات على أن يكونوا من العلمـاء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم بالمواد التى يعهد اليهم تدريسها ويكون تعيينهم لمدة سنتين قابلة للتجديد بقرار من وزير التربية والتعليم بنـاء على طلب مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة وذلك نظير مكافأة مقـدارها ٢٠٠ جنيه فى السنة وفقا لمـا جاء بجدول المرتبـات الملحق بالقانون رقم ٣٤٥ لسـنة ١٩٥٦ المشار اليه .

وان المشرع تيسيرا على الجامعة من الافادة من خبرة العلمـاء من غير المشتغلين بالتدريس أجاز لها ان تسلك لهذا الغرض سبلا معينة حددها على سـبيل الحصر فى النصـوص المشار اليها كما حرص على تحـديد المكافأة التى تمنح لكل طائفـة نظير التدريس فى الجامعة سـواء بالنص على مقدارها أو على الطريقة التى تحدد هذه المكافأة .

ومن حيث أن الجامعة لم تسلك للافادة من خبرة استاذين — الطريقة المرسومة فى المـادة ٨٠ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليها ، فلم يصـدر بتعيينهما قرار من وزير التربيـة والتعليم بل سلكت طريقا آخر اذ تعاقدت معهما على ان يقوما بالتدريس مقـابل مكافأة سـنوية قدرها ٤٠٠ جنيـه لكل منهما مما يدل على ان نية الجامعـة لم تنصرف الى تعيينهما فى وظائف الأسـاتذة غير المتفرغين لعـدم وجود وظائف خالية لهؤلاء الاساتذة على نحو ما جاء بكتاب ادارة الميزانية الى الجامعـة فى هـذا الصدد ، ومن ثم فلا يسرى عليهما حكم المـادة ٨٠ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليها .

ومن حيث انه بالنسبة للعقدين المبرمين مع هذين الاستاذين على خلاف حكم القانون ، فانهما مشوبان بالبطلان ، معدوما الاثر بوصفهما عقدين ، على انهمـا رغم ذلك ينطـويان على وقائع مادية تسـتوجب التعويض نظرا لمـا اسفر عنه هـذا التعاقد من مظهر اطمأن اليه السيدان الاستاذان بالتدريس وفاء بالتزامهما فى هـذا العقد . وهـذا الاثر العرضى انما يترتب على العقدين الباطلين المشـار اليهما لا باعتبارهما عقدين وانما يترتب عليهما باعتبارهما واقعتين ماديتين .

ومن حيث ان الجامعة وافقت فى العقدين المشـــار اليهما على منح كل منهما مكافأة مقدارها ٤٠٠ جنيه فى السنة وهى المقابل الذى قدرته لكل منهمـــا نظير قيامه بالتدريس ، وترى الجمعية ان هـــذا المبلغ يمثل تعويضا عادلا لكل منهمـــا عما أصابه من ضرر نظير ما قدمه للجـــامعات من خـــدمات وان قبض ســـيادتهما للمكافأة المشـــار اليها يعتبر صحيحا ولا يجوز الخصم من معاشيهما بسبب ذلك .

(فتوى ٤٩٤ فى ١٩٦٠/٦/٩)

قاعـــــدة رقم (٣٣٠)

المبـــدا :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — استثناء الأساتذة غير المتفرغين بالجامعات من هـــذا الحكم بنص خـــاص وارد فى القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — عدم اندراج حالة الاساتذة فى المعاهد العليـــا ضمن هـــذا الاستثناء — اثر ذلك — عدم جواز الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب باحدى شركات القطاع العام وبين وظيفة أستاذ غير متفرغ بالمعهد الزراعى العالى بشبين الكوم .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين اى شخص على وظيفة واحـــدة ، تنص على انه : « لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة ســـواء فى الحكومة أو فى المؤسسات او فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . وبذلك يكون هـــذا القانون قد نص صراحة على عدم جواز الجمع بين الوظيفة فى الشركات والوظيفة فى الحكومة . وقد جاء ذكر الوظيفة فيه بصورة مطلقة شاملة بحيث تنسحب على جميع أنواع روابط العمل فى الحكومة أو فى الشركات .

ولما كانت الجمعية العمومية قد أوردت بفتواها رقم ٩٨٦ فى ١٩٦١/١٢/٢٣ أن : « وظائف الأساتذة غير المتفرغين بالجامعات قد نظمتها المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات التى تنص على أنه : « يجوز أن يعين بالكليات أساتذة غير متفرغين ويشترط فيمن يعين أن يكون من العلماء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم فى المواد التى يعهد اليهم تدريسها .

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الأساتذة : لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة . وللأستاذ غير المتفرغ أن يجمع بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .

ولا يجوز الجمع بين وظيفة مدير الجامعة أو وكيلها ، وبين وظيفة الأستاذ غير المتفرغ » .

ويستفاد من هذا النص ان وظائف الأساتذة غير المتفرغين قد نظمت بنص خاص فى قانون خاص وأنها طبقا لهذا التنظيم مقصورة على فئة محددة ومتميزة هى فئة العلماء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم وهى بحسب طبيعتها هذه بل وطبقا لما يستفاد من تسميتها لا تقتضى التفرغ . ولذلك أجاز القانون صراحة جواز الجمع بين وظيفة أستاذ غير متفرغ وبين أى وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .

الا انه من الواضح أن ما سبق أن أقرته الجمعية العمومية فى هذا الشأن انما يتعلق بالأساتذة غير المتفرغين بالجامعات ، وذلك استنادا الى نص استثنائى صريح فى قانون الجامعات أى استنادا الى نص فى قانون خاص غير القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ولكن الحالة المعروضة لا تتعلق بالتعيين كأستاذ غير متفرغ باحدى الجامعات وانما فى معهد عال هو المعهد العالى الزراعى بشبين الكوم . وكان ينظم شئون هذه المعاهد قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ الا أن هذا القرار ألغى بمقتضى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ فى شأن تنظيم الكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ، وقد أشار هذا القانون

فى ديباجته الى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، ونص على الأحكام الخاصة بالأساتذة غير المتفرغين فى المادة ٣٤ منه ، ، فقضى بأنه : « لوزير التعليم العالى ، بعد أخذ رأى المجلس الاعلى للمعاهد المختص ، أن يعين بالمعاهد العالية أساتذة غير متفرغين ، ويشترط فيمن يعين أن يكون من بين الممتازين فى عملهم وبحوثهم وخبرتهم فى المادة التى يعهد اليهم بتدريسها ، ويكون تعيين هؤلاء الأساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد ، وتحدد اللائحة التنفيذية مقدار المكافآت المالية التى تمنح لهم » . ونصت اللائحة التنفيذية الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٦٣ فى المادة ٨٤ منها على أن « يمنح الأساتذة غير المتفرغين مكافأة قدرها ٣٠٠ جنيه سنويا تصرف شهريا ... » ومن الواضح أن المادة ٣٤ المشار اليها من انقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ رددت عبارات المادة ٨٨ من قانون الجامعات ملتزمة صياغتها التزاما يكاد يصل الى حد التطابق ، ولكنها أغفلت العبارة الأخيرة من نص المادة ٨٨ من قانون الجامعات والتى تنص على جواز جمع الأستاذ غير المتفرغ بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر . فاذا أضيف الى ذلك ان ديباجة القانون قد اشارت ضمن القوانين القليلة الواردة بها الى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، وضحت رغبة المشرع فى النزول على أحكام هذا القانون الأخير دون الاستثناء منها فيما يتعلق بالمعاهد العليا على غرار ما ورد فى المادة ٨٨ من قانون الجامعات ، هذا فضلا عن أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ باللائحة السابقة لهذه المعاهد والتى لم تكن تستند الى قانون كما هو الأمر بالنسبة الى القرار الجمهورى رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٦٣ ، هذه اللائحة لم تورد أى نص يفيد امكان استثناء هؤلاء الأساتذة غير المتفرغين من قواعد عدم الجمع . وبناء على ذلك فانه لا يجوز الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب بشركة من شركات القطاع العام وبين العمل كأستاذ غير متفرغ بالمعهد الزراعى العالى بشبين الكوم .

(فتوى ٩٥٢ فى ١٩٦٣/٨/٣١)

قاعـــــدة رقم (٣٣١)

المبـــــدأ :

استاذ غير متفرغ — معاش — القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ الخاص بجـواز الجمع بين المعاش والمكافأة — سريانه على موظفى الحـكومة والمؤسسات العامة ذات الميزانية المستقلة أو الملحقة بصريح نصه ومن بينها الجامعات — خضـوع الأساتذة غير المتفرغين من اصـحاب المعاشات لهـذا القانون .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ المشـــار اليه على أنه « استثناء من أحكام المواد ٥٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٥٠ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩١٣ و ٥١ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ و ٥٠ من المرســوم بقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ والمـــادة ٣١ من القرار بقانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ المشـــار اليه (وهى خاصـــة بالمعاشات) يجوز لوزير أو للرئيس المختص أن يقرر بعد موافقة وزيـــر المـــالية والاقتصاد الجمع بين المعاش وبين المرتب الذى يتقاضاه الموظف الذى يعاد للعمل فى الحكومة أو فى احدى الهيئات أو المؤسسات العامة ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة » وتنص المـــادة الثانية على أنه « اذا جاوز مجموع المعـــاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عنـــد اعتزاله الخدمة وكان هـــذا المجموع يزيد على ١٠٠ (مائة جنيه) فى الشهر أو كان سن الموظف قد جاوز عند اعادته سن الثانية والستين فيصدر القـــرار المنصوص عليه فى المـــادة السابقة من رئيس الجمهورية » .

ويبين من هذين النصين أن المشرع اجاز الجمع بين المعاش وبين الراتب استثناء من الأصل العام الذى أقرته قوانين المعاشات المشـــار اليها والذى يقضى بعدم جواز الجمع بين الراتب والمعاش اذا اعيد صاحب المعـــاش الى خدمة الحكومة ، وقد قيد المشرع هـــذا الاستثناء بقيدين أولهما أن يصدر قرار الجمع من الوزير أو الرئيس المختص بعدد موافقة

وزير المالية والاقتصاد وثانيهما أن يصدر هذا القرار من رئيس الجمهورية اذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه عند اعتزاله الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠٠ر١٠٠ (مائة جنيه) أو كان الموظف قد جاوز عند اعادته الى الخدمة سن الثانية والستين .

وان المشرع حسم الخلاف الذى كان قائما حول سريان مبدأ حظر الجمع بين المرتب والمعاش على حالات العودة الى العمل فى المؤسسات أو الهيئات العامة وهل يكون حكمه حكم العودة الى العمل فى الحكومة فيمتنع الجمع بينه وبين المرتب الذى يتقاضاه صاحب المعاش من المؤسسة أو الهيئة العامة أم أن مصطلح الحكومة الذى تردد فى نصوص قوانين المعاشات سالفة الذكر لا يعنى سوى الحكومة بمدلولها الضيق فلا يتناول الهيئات والمؤسسات العامة ذات الشخصية والذمة المالية المستقلة عن شخصية الدولة وذمتها — حسم المشرع هذا الخلاف فأعمل هذا المبدأ على حالات العودة الى الخدمة فى المؤسسات والهيئات العامة ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة ».

ومن حيث ان الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة تعتبر مؤسسات عامة ذلك أن كلا منها يقوم على مرفق عام هو مرفق التعليم العالى ولها شخصية اعتبارية وذمة مالية مستقلة عن شخصية الدولة وذمتها ومن ثم تسرى أحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ على أصحاب المعاشات الذين يعادون الى الخدمة فيها .

ولا وجه للقول بعدم سريان القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه على اعادة تعيين أصحاب المعاشات فى وظائف الاساتذة غير المتفرغين بالجامعة استنادا الى أن قانون الجامعات قانون خاص لا يعدله قانون عام هو القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر ، لا وجه لهذا القول لأن هذا القانون هو فى واقع الأمر قانون يتضمن احكاما عامة تسرى فى شأن اعادة صاحب المعاش الى الخدمة فى الحكومة أو فى الهيئات أو المؤسسات العامة ذات الميزانيات المستقلة او الملحقة ومن ثم فان هذه

الأحكام تسرى على اعادة صاحب المعاش الى الخدمة فى الجامعة بوصفها احدى هـذه الجهات ما دام ليس ثمت نص صريح فى قانون الجامعات يقضى بغير ذلك .

وعلى مقتضى ما تقـدم لا يجوز لمن يعين استاذا غير متفرغ بالجامعة ان يجمع بين مرتب هـذه الوظيفة وبين المعاش المستحق له قبل التعيين فيها الا بالقيود المنصوص عليهـا فى القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ على نحو ما سبق بيانه ومن بينها صدور قرار من رئيس الجمهورية يجيز هـذا الجمع اذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عنـد اعتزاله الخدمة وكان هـذا المجموع يزيد على ١٠٠ (مائة جنيه) او كان الموظف قد جاوز سن الثانية والستين عند اعادته الى الخدمة .

(فتوى ٧٤ فى ١٩٦٣/١/١٥)

قاعـــدة رقم (٣٣٢)

المبــدأ :

المـادتان الأولى والثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن زيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العـام والخاضعين لكادرات خاصة ــ تطبيق نص المـادة الثانية فى حالتين الأولى حالة الشخص الذى يشغل منصبا عاما والثانية حالة من يشغل وظيفة ذات ربط ثابت ــ اعادة تعيين استاذ بالجامعة كان يشـغل درجة وزير مع احتفاظه بصـفة شخصية بمخصصات الوزير من مرتب وبدل تمثيل ــ احالته للمعاش ــ تعيينه استاذا بالكلية ذاتها بمكافاة تعادل الفرق بين ما كان يتقاضاه من مرتب وبدل تمثيل وبين المعاش ــ عدم استفادته من حكم المـادة الثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ ــ اساس ذلك : شغله وظيفة ذات حدين يتدرج المرتب بينهما ــ استفادته من حكم المـادة الأولى فقط ــ اساس ذلك : احتفاظه بصـفة شخصية بمرتب الوزير وبدل التمثيل المقرر للوزير هو احتفاظ بمبالغ محددة من المـال بصفة شخصية فلا يتعدى اثره الى الاحتفاظ بالحالة الوظيفية او بالوضع الوظيفى للوزير .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن زيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة على ان تزاد مرتبات العاملين بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام والصادر بجداول مرتباتهم قوانين وكذلك الخاضعين لكادرات خاصة الذين صـــدر بشأنهم القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٨٠ .... بواقع مائة وثمانية جنيهات سنويا .... وتنص المـــادة الثانية منه على أن يزاد الأجر السنوى المقرر لدى المناصب العامة وذوى الربط الثابت الحاليين والذين يعينون بعد تاريخ العمل بهذا القانون بواقع مائة وثمانية جنيهات سنويا مضافا اليـــه قيمة علاوتين بفئة مائة جنيه للعلاوة السنوية .

ومفاد نص المـــادة الثانية تنطبق فى حالتين الأولى حالة ما اذا كان الشخص يشغل منصبا عاما والثانية عندما يكون من ذوى الربط الثابت وأيا من هاتين الحالتين لا تنطبق على الدكتور / .... فهو أســـتاذ بالجامعة يشغل وظيفة ذات حدين يتدرج المرتب بينهما ويستفيد من حكم المـــادة الأولى فقط دون حكم المـــادة الثانية سالفة الذكر •

ومن حيث انه لا يغير من هذا النظر انه عندما اعيد تعيينه استاذاً بالجامعة احتفظ له بصفة شخصية بمرتب الوزير وبدل التمثيل المقرر للوزير ذلك أن احتفاظه بمرتب وبدل تمثيل الوزير انما هو احتفاظ بمبالغ محددة من المـــال بصفة شخصية حتى لا يضار بتخفيض دخله من الوظيفة العامة فلا يتعدى أثره الى الاحتفاظ بالحالة الوظيفية أو بالوضع الوظيفى للوزير ، كما أن القانون المذكور لم يقرر الزيادة على أساس شخصى لكل من يتقاضى ربطا ثابتا وانما قررها على أســـاس موضوعى لنوع معين من الوظائف بموافقة طبيعتها الخاصـــة .

لذلك — انتهى راى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم أحقية السيد الدكتور / .... فى الزيادة المقررة بالمـــادة الثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن زيادة مرتبات العـــاملين بالدولة والقطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة .

(ملف ٨٦/٤/٦٦٢ جلسة ١٩٨٣/١٢/٧)

الفرع السابع
شغل وظيفة المدرس المساعد

قاعدة رقم (٣٣٣)

المبدأ :

وظيفة مدرس مساعد ليست من وظائف اعضاء هيئة التدريس وانما هى من الوظائف المعاونة لاعضاء هيئة التدريس ــ مقتضى ذلك ان شغل المدرس المساعد لوظيفة مدرس يعتبر تعيينا مبتدأ وليس ترقية ــ نتيجة ذلك انه يستحق اول علاوة دورية بعد تعيينه فى هذه الوظيفة من أول يناير التالى لانقضاء سنة على التعيين وذلك طبقا لقواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ــ سريان هذا الحكم على المؤسسات العلمية المبينة بالجدول المرافق للقانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ فى شأن نظام الباحثين العلميين فى المؤسسات العلمية .

ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ فى شأن نظام الباحثين العلميين فى المؤسسات العلمية تنص على أن « تسرى أحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على المؤسسات العلمية المحددة بالجدول المرافق وذلك فى الحدود وطبقا للقواعد الواردة فى المواد التالية .. » وقد ورد المركز القومى للبحوث وهيئة الطاقة الذرية ومعهد بحوث البناء فى الجدول المشار اليه . وان المادة (٣) من ذات القانون تنص على أنه « مع مراعاة جدول التعادل المرفق بهذا القانون يطبق جدول المرتبات والأحكام الملحقة به المرفق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بأحكامه على العاملين بالجهات المنصوص عليها فى المادة (١) الموجودين بالخدمة فى أول اكتوبر سنة ١٩٧٢ والمعاملين بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون

رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفى المؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا وقد تضمنت قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الملحقة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ما يأتى :

١ — تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العضو العلاوة الدورية السابقة » .

ومن حيث أنه يبين من استعراض باقى أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أن وظيفة مدرس مساعد ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس ، وأنما هى من الوظائف المعاونة لاعضاء هيئة التدريس وفقا للتقسيم الوارد بجدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون آنف الذكر ، وأن النظام القانونى الذى يطبق على أعضاء هيئة التدريس مغاير للنظام القانونى الذى يخضع له المدرسون المساعدون اذ يسرى على هؤلاء الأخيرين خليط من أحكام قانون تنظيم الجامعات وأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة وفقا للمادتين ١٣٠ و ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، فتنص المادة الأولى على أن « تسرى أحكام المواد التالية على المعيدين والمدرسين المساعدين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون كما تسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم » وتنص المادة الثانية على أن « تسرى أحكام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير اعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم فى القوانين واللوائح الجامعية » ومن ثم فان وضع المدرس المساعد فى وظيفة مدرس ينشىء له مركزا قانونيا جديدا ويسبغ عليه نظاما قانونيا مختلفا الامر الذى يعتبر معه شغله لهذه الوظيفة تعيينا مبتدأ وليس ترقية ، ومن ثم يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه فيها من أول يناير التالى لانقضاء سنة على التعيين فى تلك الوظيفة وذلك بالتطبيق

للقاعدة رقم (١) من قواعد تطبيق جدول المرتبات المشار اليها ، ولاوجه للمقارنة فى هذه الحالة بأعضاء الهيئات القضائية لاختلاف الأحكام المطبقة على المدرسين المساعدين بالجامعات عن تلك التى تسرى على أعضاء الهيئات القضائية ».

ومن حيث انه بتطبيق ما تقدم على خصوصية الحالة المعروضة فان السيد المعروضة حالته عين فى وظيفة مدرس مساعد بتاريخ ١٩٧٣/٨/٥ وقبل انقضاء سنة على تعيينه فى هذه الوظيفة عين فى وظيفة مدرس فى ١٩٧٣/١٢/٢٤ ومن ثم فانه يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه فى هذه الوظيفة الاخيرة فى أول يناير التالى لانقضاء سنة على التعيين أى فى أول يناير سنة ١٩٧٥ .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى استحقاق العلاوة الدورية فى أول يناير التالى لانقضاء سنة على التعيين فى وظيفة مدرس .

(ملف رقم ٦٩٩/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٦/١٢/٨)

الفرع الثـــامن

المعيـــــد

قاعـــدة رقم (٣٣٤)

المبـــدأ :

تعيين المعيدين فى كليات الجامعات المصرية فى ظل احكام القـانون رقم ٥٠٢ لسنة ١٩٥٤ — اشتراط المشرع الحصول على تقدير ممتاز او جيد جدا فى الدرجة الجامعية الاولى او ما فوقها من الدرجات العلمية كشرط صلاحية — لا يلزم الادارة بتفضيل معين من حيث الدرجة الجـامعية او الدرجة العلمية التى تعلوها — لا وجـه للنعى على تصرف الادارة بمخالفته للقانون اذا ما اغفلت عند اختيار المرشحين اجراء المفاضلة على اســاس الدرجة العلمية الأعلى فى نوع التخصص او مرتبة التقدير الخاصة بالدرجة المذكورة — من حق الادارة اجراء المفاضلة على مقتضى قواعد تنظيمية تملك سنها واتباعها فى هذا الشأن — مثال لتعيين معيد فى كلية الحقوق .

ملخص الحـــكم :

ان نظام تعيين المعيدين فى كليات الجامعات المصرية الذى صدر فى ظله القرار المطعون فيه ورد فى القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية والتعديلات التى ادخلت عليـه فقـد نصت المـادة ٨٦ من هذا القانون على أنه « يجوز أن يعين فى الكليات معيدون ، ويكون تعيين المعيد بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير « ممتاز » أو « جيد جدا » فى درجته الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية ، ويعرض الترشيح على مجلس الكلية ، فاذا اقره صدر قـرار التعيين من مدير الجامعة ، ويكون التعيين بعد الاعلان عن المحـال الشاغرة ويعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعـد أخذ رأى القسم المختص » ومفـاد هذا النص أن التعيين فى وظائف المعيدين فى كليات الجامعة المصرية رهين بترشيح القسم المختص بعد الاعلان عن المحال الشاغرة لمن يرى حاجته

اليه من المتقدمين لهذه الوظائف ممن يأنس فى اشخاصهم الاستعداد والأهلية لتولى وظائف التدريس فى المستقبل مع التميز بكفاية خاصة فى المادة التى يختارهم لها فضلا عن صفات الصلاحية الأخرى ومقوماتها من القدرة على البحث والاستنباط والالقاء والبيان وقوة الشخصية وما الى ذلك من بين الحاصلين على تقدير « ممتاز » أو « جيد جدا » فى درجتهم الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية ، ثم يعرض ترشيح من يقع عليهم الاختيار وفقا لهذه الأسس على مجلس الكلية ، فاذا اقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ، واذا كان المشرع قد ناط تعيين المعيدين بالحصول على تقدير « ممتاز » أو « جيد جدا » فى الدرجة الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية محددا بذلك شروط الصلاحية الأساسية التى تطلبها لتعيين هؤلاء المعيدين ، فانه لم يقيد الادارة بشروط أخرى ولم يلزمها بتفضيل معين من حيث الدرجة الجامعية او الدرجة العلمية التى تعلوها ، بل ترك الأمر فى ذلك لتقديرها واختيارها حسبما ترى فيه صالح العمل وحسن سير الدراسة بكل قسم من الأقسام ، ولم يستلزم سوى وجوب أن يتوافر فى المرشح لوظيفة المعيد الى جانب الدرجة الجامعية الأولى أو الدرجة العلمية التى فوقها ما اشترطه من تقدير بالمرتبة « ممتاز » أو « جيد جدا » ومن ثم فلا تثريب على الادارة ان هى رأت لحكمة تتعلق بسياسة التعليم الجامعى فى وقت من الأوقات قصر الترشيح للتعيين فى وظائف المعيدين على فئة أو أخرى من الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى فقط أو على درجات علمية أعلى معينة فى حدود ما نصت عليه المادة ٨٦ آنفة الذكر فاشترطت فى اعلانها عن هذه الوظائف — كما هو الحال فى خصوصية هذه الدعوى — « أن يكون الطالب حاصلا على درجة الليسانس فى الحقوق بتقدير (ممتاز أو جيد جدا) » ، ولم تفتح الباب لتزاحم الحاصلين على درجات علمية فوق درجة الليسانس ، ومتى كانت هذه الرخصة مقررة لها فلا وجه للنعى على تصرفها بمخالفته للقانون اذا ما أغفلت عند اختيار المرشحين اجراء المفاضلة على أساس الدرجة العلمية الأعلى فى فرع التخصص او مرتبة التقدير الخاصة بالدرجة المذكورة بين المتقدمين اليها

من الحاصلين على هذه الدرجة الى جانب الليسانس او الحاصلين على درجة الليسانس فقط وحصرتها فى نطاق هذه الأخيرة دون اعتداد بما فوقها من درجات علمية ، كما لا حجة فى التحدى بأحكام استحدثها فى هذا المقام قانون لاحق لواقعة التعيين موضوع الطعن ، ولا يبقى بعد ذلك الا أعمال المقارنة بين المتقدمين باعتبارهم حائزين جميعا للدرجة الجامعية الأولى وهى درجة الليسانس فحسب ، وذلك على مقتضى القواعد التنظيمية التى تملك الادارة سنها واتباعها فى هذا الشأن فاذا كانت كلية الحقوق بجامعة القاهرة قد درجت فيما يتعلق بتعيين المعيدين بها على أن يكون المرشح الذى يختاره القسم المختص لوظيفة المعيد من الناجحين بدرجة « ممتاز » أو « جيد جدا » فى الامتحان النهائى مع مراعاة ماضيه فى السنوات السابقة وألا يكون ناجحا بدرجة مقبول فى احدى السنوات الماضية ، وأن يقدم الأحدث تخرجا فى الليسانس على غيره نظرا الى تطور نظم الدراسة وموادها ، وكان الثابت أن المدعية سبق أن نجحت بدرجة مقبول فى الانتقال من السنة الأولى الى السنة الثانية بقسم الليسانس وأن المطعون فى تعيينهما كان تقديرهما فى المادتين اللتين اختيرا معيدين فيهما احدهما بمعهد العلوم السياسية والثانى بقسم القانون الجنائى يفوق تقدير المدعية ، اذ أن متوسط درجات الأول فى مادة القانون الدولى (العام والخاص) فى السنتين الثانية والرابعة هو ١٦ درجة فى حين أن متوسط درجات المذكرة فى هذه المادة هو ١٤١/٢ درجة ، كما أن متوسط درجات الثانى فى مادة القانون الجنائى فى السنوات الثانية والثالثة والرابعة هو ١٦١/٤ درجة بينما متوسط درجات المدعية فى هذه المادة هو ١٣ درجة — مع عدم انكار تقدير هذه الأخيرة أو الغض منه فى الليسانس وفى كل من دبلومى القانون الخاص والقانون العام ، فان ايثار الجامعة للمذكورين بالتعيين دونها يكون قائما على سند صحيح من القواعد التنظيمية والضوابط الوضعية التى قررتها الجامعة للمصلحة العامة فى هذا الشأن بسلطتها التقديرية وجرت على مراعاة التزامها فى التطبيقات الفردية بما لا ينطوى على اخلال بشروط التعيين فى وظائف المعيدين أو بأسس الموازنة بين المرشحين لهذه الوظائف ، ولا يتضمن

مخالفة لأحكام القانون ، ومتى انتفت عن قرار التعيين المطعون فيه الذى تترخص الادارة فى شأنه والذى كشفت عن أسبابه شائبة مخالفة القانون فانه لا يمكن النعى عليه الا بعيب اساءة استعمال السلطة وهو ما لم يقم عليه دليل من الأوراق .

(طعن ٤٢٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧)

قاعـــــدة رقم (٣٣٥)

المبـــــدأ :

منح المعيد الذى يحصل على الدكتوراه راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا — لا يعتبر ترقية أو علاوة من نوع العلاوات التى تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات العالية او معهد الضرائب — اثر ذلك — تغير ميعاد علاواته المقبلة وجعل اساسها تاريخ منح هذا الراتب — دليل ذلك .

ملخص الحـــــكم :

ان الأصل أن المعيد يعين ابتـــداء بمرتب ١٨٠ جنيها سنويا تزاد الى ٢٤٠ جنيها بعدسنتين طبقا لمـــا ورد بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ثلاثون جنيها كل سنتين الى أن يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سواء حصل المعيد خلال ذلك على درجة الدكتوراه أم لم يحصل عليها ، ثم استحدث المشرع بالقانونين رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قاعدة جديدة بالنسبة لمن يحصل من المعيدين على درجة الدكتوراه من مقتضاها أن يمنح المعيد فى هذه الحالة راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى أن يصـــل المرتب الى ٤٨٠ جنيها ، وواضح من سياق النصوص سالفة الذكر أن منح المعيـــد الذى يحصل على درجة الدكتوراه راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا لا يعتبر ترقية الى درجة مالية اعلى مما لا يغير من موعد العلاوة الاعتيادية اذ لازال المعيد فى حدود الربط المقرر له فى الجدول الملحق بالقـــانون رقم ٣٤٥

لسنة ١٩٥٦ ولم يتضمن الجدول المذكور درجات مالية على النحو الوارد بالجدول المرفق بقانون موظفى الدولة . كما لا يعتبر علاوة من نوع العلاوات التى تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات العالية أو معهد الضرائب ، وانما يعتبر حصول المعيد على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة فى حياته الوظيفية فيمنح راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا ويعتبر تاريخ منح هذا الراتب أساسا لموعد علاوته المقبلة فيمنح من هذا التاريخ علاوة دورية قدرها ٣٦ جنيها كل سنتين الى أن يصل مرتبه الى ٤٨٠ جنيها .

(طعن ٢١٩٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٨)

قاعدة رقم (٣٣٦)

المبدأ :

عدم اعتبار المعيدين من اعضاء هيئة التدريس — خضوعهم لأحكام قانون نظام موظفى الدولة .

ملخص الطعن :

ان المعيدين — طبقا للمادة ٥١ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعة — لا يعتبرون اعضاء فى هيئة التدريس ، ومن ثم تسرى عليهم أحكام التوظف العامة لموظفى الحكومة ومستخدميها طبقا للمادة ٩٢ من القانون ذاته .

(طعن ٢٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٥/١٢/١٠)

قاعدة رقم (٣٣٧)

المبدأ :

القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بشأن اعادة تنظيم الجامعات المصرية ، لا يعتبر وظيفة معيد من وظائف اعضاء هيئة التدريس — وظيفة معيد بعد

أن أدمج فيها القانون المذكور وظيفة مساعد مدرس تقابل الدرجتين السادسة والخامسة من الكادر العام — المعول عليه عند نقل المعيد الى درجات الكادر العـــام هو مرتبه عند النقل .

ملخص الحـــكم :

ان وظيفة معيد لا تعتبر حسبما هو مستفاد من نص المـــادة ٥١ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية وظيفة من وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بل هى من وظائف الجامعة التى تسرى عليها — طبقا لمـــا قضت به المـــادة ٩٢ من القانون المذكور وبمراعاة لمـــا نص عليه فيه — أحكام التوظف العامة ومن ثم فانه يتعين بعـــد اذ ادمجت تلك الوظيفة التى كان يعادل فى مربوطها الدرجـــة السادسة فى الكادر العام فى وظيفة مساعد مدرس التى كانت تقابل الدرجة الخامســـة وأصبحت بوضعها الجديد فى ذلك القانون موازية للدرجتين المندمجتين فانه يتعين على أساس هـــذا الوضع الجديد أن يكون المعول عليه فى معادلتها بأى من هاتين الدرجتين هو المـــاهية التى كان يتقاضاها المعيد فعلا عند نقله الى درجات الكادر العام بالوزارة واذ كان هذا هو المعيار الذى اصطفاه الحكم المطعون فيه وأقام عليه قضاءه فانه يكون قد أصاب الحق فيما قضى به .

(طعن ١٤١١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧)

قاعـــــدة رقم (٣٣٨)

المبـــدا :

تعيين احدى المعيدات طبقـــا لأحكام القانون رقم ٨ لســـنة ١٩٦١ بوضـــع استثناء وقتى من بعض احكام التوظف — عدم استيفائها شرط اللياقة الطبية خلال التسعة شهور التالية للتعيين وقيام الادارة باجراءات اعفائها من هذا الشرط قبل انتهاء المدة المذكورة — لا يجيز فصلها .

ملخص الفتــــوى :

ان المـــادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٨ لســـنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتى من بعض أحكام التوظف — تنص على أنه « يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخـــالية أو التى تخلو فى وزارات الحكومة ومصـــالحها وفى الهيئات والمؤسسات العـــامة ، دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ (المشار اليهما) ..... ويجوز استيفاء مسوغات التعيين خلال التسعة شهور التالية للتعيين ، بما فى ذلك شهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها طبقا للقانون ، والا اعتبر الموظف مفصولا من الخدمة بمجرد انتهاء هذه المهلة دون استيفاء المسوغات » . وتقضى المـــادة الثانيـــة من هذا القانون بأن يعمل به من تاريخ نشره ، وقد نشر فى الجريدة الرسمية فى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٦١ .

وانه ولئن كان الأصل — طبقا للنص سالف الذكر — أنه يترتب على عدم ثبوت اللياقة الطبية للموظف أو الاعفاء منها طبقا للقانون خـــلال التسعة شهور التالية للتعيين ، اعتبار الموظف مفصولا من الخدمة ، الا انه فى الحالات التى تتخذ فيها جهة الادارة اجراءات اعفاء الموظف من ثبوت اللياقة الطبية له ، قبل انتهـــاء مدة التسعة شـــهور المشار اليها ، فانه لا يجوز اعتبار الموظف مفصولا ، حتى ولو لم يصدر قرار الاعفاء الا بعد انتهاء المدة المذكورة ، ذلك انه وقد اتجهت ارادة الادارة الى اعفاء الموظف خلال تلك المدة ، فلا يستساغ أن يترتب على تراخى اصـــدار قـــرار الاعفاء — الى ما بعد انتهائها — فصل الموظف من عمله . هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فان أثر قرار الاعفاء انما يرتد الى تاريخ بداية اتخـــاذ اجراءات الاعفاء ، ومن ثم فان العبرة — فى هـــذا الصدد — هى باتخـــاذ الادارة الاجراءات الكفيلة باعفاء الموظف من ثبوت اللياقة الطبية خـــلال التسعة شهور التالية للتعيين — حتى ولو لم يصدر قرار الاعفاء الا بعـــد انقضاء هذه المدة .

فاذا بان من وقائع هذا الموضوع أن المعيدة المذكورة — بعد أن أخفقت فى الحصول على درجة اللياقة الطبيـة اللازمة فى النظر ثـلاث مرات متوالية — تقدمت فى أوائل مايو سنة ١٩٦٢ — أى خلال التسعة شهور التالية لتعيينها — بطلب الى السـيد مدير جامعة القاهرة لاعفائها من ثبوت اللياقة الطبية . فوافق عليه من حيث المبدأ ، على أن يؤخذ رأى القومسيون الطبى فى ذلك ، ومن ثم تكون الجامعة قد اتخذت اجراءات اعفاء المعيدة المذكورة من ثبوت اللياقة الطبيـة قبل انتهاء مدة التسـعة شهور التالية لتعيينها . ولذلك فلا يترتب على تراخى صدور قرار اعفائها الى ما بعد انتهاء هذه المدة فصلها من الخدمة .

(فتوى ٢١٧ فى ١٩٦٣/٢/١٧)

قاعـــدة رقم (٣٣٩)

المبـــدأ :

كيفية شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات — النص على أن يكون شغل هذه الوظائف عن طريق الاعلان — معنى ذلك ان القـرار الصادر بتعيين بعض المعيدين فى وظائف مدرسين بالجامعة لا يعتبر قرارا بالترقية وانما هو قرار بالتعيين — اثر ذلك ان الحكم بالغاء قرار فصـل احد المعيدين بالجامعات لا يستلزم عند تنفيذه اعادته الى وظيفة اعلى من وظيفة المعيد — لا يغير من هذا النظر نص الفقرة الأخيرة من المـادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، التى استثنت من شرط الاعلان اعضاء البعثات الجامعية والمعيدين الذين يعينون فى وظائف مدرسين فى الكليات والمعاهد التابعين لها .. حكمة هذا النص — الغـاء الغاء الفقرة المذكورة بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتـــوى :

واذا كانت تلك هى القواعد الهامة فى تنفيذ حكم الالغاء فان بيـان مدى انطباقها على الحالة محل البحث يقتضى التعرض الى بيان كيفية شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

ان هذه الوظائف يشترط لشغلها الحصـــول على درجة الدكتوراة والمسلم ان الحصول على هذه الدرجة لا يرتب حقا فى التعيين فى الوظيفة اذ لا يعدو ان يكون فى حقيقة الامر مسوغا من مسوغات التعيين .

وقد درجت قوانين تنظيم الجامعات على النص على أن يكون شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس عن طريق الاعلان . ومعنى ذلك أن القرار الصادر بتعيين بعض المعيدين فى وظائف مدرسين بالجامعة لا يعد قرارا بالترقية ، وانما هو فى حكم القانون ومنطق تكوين الجامعة قرار بالتعيين .

والثابت أن المعيدتين المذكورتين حصلتا على درجة الدكتوراه ، التى يعد الحصول عليها شرطا لازما للتعيين فى وظيفة مدرس ، فى شهر يوليو سنة ١٩٥٨ أى فى ظل العمل بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شـــأن تنظيم الجامعات المصرية الذى كان ينص فى المـــادة ٤٦ منه على أن « يكون التعيين فى وظائف المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة ذوى الكراسى بناء على اعلان » .

ومؤدى هذا النص ان شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا يتم عن طريق الترقية بالأقدمية من الوظيفة الأدنى وانما يلزم الاعـــلان عن الوظيفة مما يجعل الامر متعلقا بتعنين فيها لا ترقية اليها . وبالتالـــى فان صدور حكم بالغاء قرار فصل أحد المعيدين بالجامعات لا يستلزم عند تنفيذه اعادته الى وظيفة أعلى من وظيفة المعيد .

غير انه صـــدر بعد ذلك القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة الذى عمل به اعتبـــارا من ١٩٥٨/١٠/٢١ ونص فى المـــادة ٥٤ منه على ان « يكون التعيين فى وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الأساتذة بناء على اعلان ...... ويستثنى من شرط الاعلان اعضـــاء البعثات الجامعية والمعيدون الذين يعينون فى وظائف مدرسين فى الكليات والمعاهد التابعين لها وذلك اذا كانوا مستوفين للشروط المنصوص عليها فى المـــادتين ٤٩ ، ٥٠ من هذا القانون عند حلول المواعيد المقررة للاعلان عن هذه الوظائف » .

ثم صدر القـــانون رقم ٢٨٧ لســـنة ١٩٥٩ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه فقضى بالغاء الفقرة الأخيرة من المـــادة ٥٤ آنفة الذكر وأوضحت المذكرة الايضاحية لهـــذا القانون أن « الحكمة من نص تلك الفقرة هى أن تفيد كل كلية أو معهد من ابنائهـــا الذين تعهدتهم فى الدراسة والبحث وأعدتهم للعمل بهـــا . الا أن التطبيق العملى له قد أدى فى بعض الأحيان الى اقصـــاء بعض من توافرت فيهم شروط التعيين فى هـــذه الوظائف من غير أعضـــاء البعثات الجامعيـــة أو المعيدين مع أنهم قد يفوقونهم علما وخبرة . ولمـــا كان شغل وظائف أعضاء هيئـــة التدريس بالجامعات أساسه الصلاحية العلمية ، ولا يتأتى اختيار الاصلح الا اذا ابيح التقدم لجميع من تتوافر فيهم شروط التعيـــين فى وظائف المدرسين ، لذلك رؤى الغاء الفقرة الثانية من المـــادة ٥٤ لتحقيق هذا الغرض » .

ومفاد تلك النصوص انه كان يسوغ خلال فترة العمل بالفقرة الثانية من المـــادة ٥٤ سالفة الذكر شغل وظائف المدرسين بالكليات من بين أعضاء البعثات الجامعية والمعيدين بها دون حاجة الى الاعلان عنها طالما كانت الشروط المنصوص عليها فى المـــادتين ٤٩ ، ٥٠ من قانون تنظيم الجامعات قد توافرت فى شأنهم عند حلول المواعيد المقررة للاعلان عن هذه الوظائف.

ولقد أوضحت الجامعة ان حكم هذه الفقرة لم يعمل به طوال فترة سريانه على معيدى قســـم الباثولوجيـــا الاكلينيكية ، وهو القســـم الذى تعمل به المعيدتان المذكورتان بمعنى انه لم تصدر قرارات بتعيين أحـــد من معيدى هذا القسم فى وظيفة مدرس دون الاعلان عنها - كما أوضحت انه لم تكن هناك درجات شاغرة فى وظائف المدرسين بالقسم المذكور طوال هذه الفترة .

وترتيبا على ما تقدم فانه لا يجوز اعـــادة المذكورتين فى أكثر من وظيفة المعيد ، لان تعيين المعيد فى وظيفة مدرس لا ينطوى على ترقية من وظيفة ادنى او هو على الاقل لا يعد ترقية بالأقدميـــة حتى يمكن القول بأن فصل المعيد يفوت عليه حتما حقه فى الترقية الى تلك الوظيفة .

وليس من شأن الحكم الذى كان مقررا فى الفقرة الثانية من المادة ٥٤ من قانون تنظيم الجامعات أن يغير من هذا النظر لأن الأثر الوحيد لهذا الحكم هو جواز شغل وظيفة المدرس من بين المعيدين دون الاعلان عنها استثناء من الأصل العام المقرر الذى يقضى بأن يتم شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس عن طريق الاعلان . وفيما عدا ذلك لم يتضمن هذا الحكم جديدا وعلى الأخص فيما يتعلق بالشروط الواجب توافرها فى عضو هيئة التدريس ومن بينها عرض الانتاج العلمى على لجنة الفحص وتقريرها صلاحية هذا الانتاج وفقا لنص المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات .

(ملف ٦٨/١/١٨ — جلسة ١٩٦٩/١٠/٨)

قاعدة رقم (٣٤٠)

المبدأ :

جامعات — اعادة المعيدتين الى وظيفة مدرس ترد اساسا الى احقيتهما فى الطعن على قرار تعيين زملائهما من المعيدين دونهما .

ملخص الفتوى :

انه ومع التسليم باعتبار تعيين المعيد فى وظيفة مدرس دون اعلان انما يتضمن ترقية من الوظيفة الأولى فان حق هاتين المعيدتين فى الاعادة الى وظيفة مدرس منوط بتعيين غيرهما من المعيدين فى تلك الوظيفة دون اعلان عنها وفى ذات القسم الذى تعملان فيه دون أن يحتج بتعيين بعض المعيدين فى اقسام أخرى اذ المعول عليه هو التعيين فى ذات القسم حيث ان لكل قسم من أقسام الكلية — وطبقا لصريح نص المادة ٤١ من قانون تنظيم الجامعات — كيانه الذاتى من الناحية العلمية والمالية والادارية فضلا عن اختلاف الشروط الواجب توافرها لشغل وظيفة مدرس من قسم الى آخر ولا سيما فيما يتعلق بنوع التخصص العلمى الذى هو الأساس فى شغل تلك الوظائف بحيث يمكن القول بأن هذه الوظائف تماثل

بحسب طبيعتها الدرجات المخصصة فلا يسـوغ مثلا تعيين مدرس فى قسم الجراحة باحدى كليات الطب مع تخصصه فى الأمراض الباطنيـة . وآية ذلك ورود وظائف أعضاء هيئة التدريس والمعيدين عددا فى الميزانية بالنسبة الى كل قسم على حده .

ويعبارة أخرى فان اعادة المذكورتين فى وظيفة مدرس ترد أسـاسا الى أحقيتهما فى الطعن على قـرار تعيين زملائهما من المعيدين دونهما ، الأمر الذى يستلزم بالضرورة صدور مثل هذا القرار الذى يجوز الطعن عليه سواء اعتبر قرارا بالترقية أم قرارا بالتعيين ، كما يستلزم فى الطاعن أن يكون فى ذات المركز القانونى بالنسبة الى المطعون عليه ، أى تتوافر فيه ذات الشروط التى توافرت فى الأخير ومنها الشرط الخـاص بنـوع التخصص العلمى الذى يؤهل لشغل الوظيفة وذلك لا يتأتى الا فى حـالة التعيين فى ذات القسم .

والقول بغير ذلك يتعارض مع المبدأ المستقر من أن الاختيار وقت الترقية أو التعيين أمر متروك لتقدير الادارة وحدها ، ويجعل نص الفقرة الثانية من المـادة ٥٤ سالفة الذكر من قبيل النصوص الخاصة بالتسويات التى يستمد صاحب الشأن حقه فيها من القانون مباشرة ، مع أن هذه النظرة أبعد ما تكون عن فكر المشرع .

ومن حيث انه لا يقدح فى هذا النظر ما قد يقال انه من غير المقبول أن يجمد مركز المذكورتين عند حد المعيد الأن مثل هذا القول يفتقد أساسه القانونى ، ولأنه كان فى استطاعتهما التقدم لشغل وظائف أعضاء هيئـة التدريس من الخـارج طبقا لأحكام قانون تنظيم الجامعات وأخيرا فان ما لحق بهما من ضرر من جراء هذا الوضع انما يكون محـلا لدعـوى التعويض .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى :

أولا : ان مقتضى تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الادارى بالغاء القرار الصادر من لجنة الأجازات الدراسية برفض اعطاء الدكتورتين ...

اجازة دراسية بمرتب وقد تعذر تنفيذه نظرا لسفرهما الى الخارج وحصولهما على الدكتوراه على نفقتيهما الخاصة ، فان حقهما ينصب على تعويضهما ، وخير تعويض لهما منحهما مرتباتهما وكافة المقررات المالية التى كانت تمنح لأعضاء الاجازات الدراسية والتى لم يحصلا عليها نتيجة لصدور القرار المحكوم بالغائه . مع عدم المساس بحقهما فى الالتجاء الى القضاء للمطالبة بما عساه أن يكون مستحقا لهما من تعويضات أخرى .

ثانيا : ان مقتضى تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الادارى بالغاء قرار الفصل هو اعادتهما الى وظيفة معيد فحسب .

(ملف رقم ١٨/١/٦٨ — جلسة ١٩٦٩/١٠/٨)

قاعدة رقم (٣٤١)

المبدا :

المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة — نصها على أنه اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير أو على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الأحوال خلال خمسة سنوات منذ تعيينه معيدا انهى عقده أو نقل الى وظيفة أخرى — ما يسرى على المعيدين بالجامعات يسرى على مساعدى البحاث بالمؤسسات الهامة التى تمارس نشاطا علميا طبقا للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفى المؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا — لا يترتب على مجرد انقضاء مدة الخمس سنوات دون حصول المعيد أو مساعد الباحث على درجة الماجستير أو على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا انهاء عقده أو نقله الى وظيفة اخرى تلقائيا بل يتعين أن يصدر قرار من السلطة المختصة باحد هذين الاجراءين — حصول المعيد أو مساعد الباحث على المؤهلات اللازمة قبل صدور قرار انهاء عقده أو نقله يمنع من تطبيق حكم المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة ٩٣ من القـــانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ينص على انه « اذا لم يحصـــل المعيد على درجة المـــاجستير أوعلى دبلومين من دبلومات الدراســـات العليا بحسب الأحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه معيدا انهى عقده أو نقل الى وظيفة أخرى ».

ومن حيث أن مقتضى نص المـــادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات الذى خول للجهة الادارية المختصة الخيـــار بين انهاء عقـــد المعيد الذى لا يحصـــل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو على درجه المـــاجستير خلال خمسة سنوات من تاريخ تعيينه وبين نقله الى وظيفة أخرى — مقتضى ذلك أن لا ينتهى عقد المعيد او ينقل الى وظيفة أخرى تلقائيا دون تدخل من الجهة الادارية بمجرد انقضاء هـــذا الميعاد قبل الحصول على الدبلومين أو درجـــة المـــاجستير بل ان الامر يستلزم لاحداث هذا الاثر تدخل الجهة الادارية بقرار يصدر منهـــا اما بانهاء عقد المعيد أو بنقله الى وظيفة أخرى .. وما لم يصدر القرار من الجهة المختصة بأى من هذين الامريين فان المعيد يستمر شاغلا لوظيفته كمعيد ويحصل على مرتباتها وعـــلاواتها وميزاتها حتى تاريخ صـــدور القرار بانهاء عقده أو بنقله .

فاذا تراخت الجهة الادارية المختصة فى اصدار قرارها بانهاء عقـــد الميد أو بنقله الى وظيفة أخرى بعد انقضـــاء الخمس السنوات ولم يكن المعيد قد حصل اثناءها على الدبلومين او درجة المـــاجستير واســـتمر تراخى الجهة الادارية بعد انقضاء هذه المدة حتى حصـــل المعيد على الدبلومين أو درجة المـــاجستير آمتنع على الجهـــة الادارية تطبيق حكم المـــادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات سالفة الذكر .. ويكون معنى تراخى الجهةالادارية المختصة فى اعمال حكم هذه المـــادة بعد انقضاء السنوات الخمس من تاريخ تعيين المعبد قبل حصـــوله على الدبلومين او درجـــة

الماجستير أنها أى الجهة الادارية المختصة ترى لظروف لها وحدها تقديرها امهال المعيد . وهذا ما جرى عليه العمل فعلا فى بعض الكليات الجامعية وعلى الاخص الكليات العملية منها ، ذلك أن مدة خمس السنوات المذكور ليست ميعادا حتميا ينتج أثره بمجرد انقضائه تلقائيا ودون تدخل من الجهة الادارية بل ان احداث الاثر المترتب على فواته يستلزم تدخلها بقرار يصدر منها بأحد الامرين المنصوص عليهما فى المادة ٩٣ سالفة الذكر .

(ملف ٥٩/١/٦٥ — جلسة ١٢/١/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٣٤٢)

المبدأ :

نقل المعيد أو مساعد الباحث الذى لم يحصل على المؤهلات اللازمة الى وظيفة اخرى طبقا للمادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — لا يترتب على هذا النقل الاخلال بالمركز القانونى الذى اكتسبه المعيد أو مساعد الباحث فى هذه الوظيفة حتى صدور قرار نقله — أثر ذلك : نقله الى درجة معادلة مع احتفاظه بأقدميته وراتبه فيها .

ملخص الفتوى :

اذا ما اختارت الجهة الادارية المختصة نقل المعيد الذى لم يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو درجة الماجستير طبقا لما تقضى به المادة ٩٣ من قانون الجامعات سالفة الذكر فان هذا النقل لا يجوز أن يترتب عليه المساس بالمركز الذاتى الذى اكتسبه المعيد فى وظيفته كمعيد بما وصل اليه راتبه بالعلاوات المستحقة له قانونا حتى تاريخ صدور القرار بنقله الى وظيفة اخرى فيجب عند نقله مراعاة هذا المركز الذاتى الذى أكتسبه فينقل بذات راتبه الذى وصل اليه بالعلاوات التى استحقت له حتى تاريخ صدور القرار بنقله كما ينقل الى درجة معادلة للدرجة ألتى يؤهله الراتب الذى وصل اليه حتى تاريخ نقله وفقا لقواعد

التعادل الصادر بها القرار الجمهورى رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ والذى نص على معادلة درجة المعيد بالدرجة السابعة من الجدول المرافق للقانـــون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو بالدرجة السادسة عند بلوغ مرتب المعيد ٢٣٠. جنيها سنويا أو طبقا لقواعد تعادل الدرجات التى كانت نافذة قبل صدور هذا القرار الجمهورى ان كان النقل قد تم قبل صدوره ذلك ان القرار الجمهورى ســـالف الذكر وان كان قد صدر فى٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٧ ونشر فى الجريدة الرسمية فى ١٩٦٧/١٢/٢١ الا أن القواعد التى وضعها استوحى فيها ما استقر عليه الفقه والقضاء بين الاعتداد بمتوسط راتب درجة الوظيفة المنقول منها بمتوسط راتب درجة الوظيفة المنقول اليها عند اجراء التعادل وذلك كله دون اخلال بأقدميته فى الدرجة عند النقل ، اذ أن عدم حصول المعيد على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او درجة الماجستير خلال المدة المقررة ليس جرما تأديبيا يعاقب عليه المعيد عند نقله الى وظيفة أخرى بتخفيض درجته أو تنزيله الى وظيفة أدنى أو اهدار مدة خدمته التى امضاها فى وظيفة أخرى هو اتاحة الفرصة للنابعين من خريجى الجامعات وحدهم فى ما يستهدفه تطبيق المـــادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات بنقل المعيـــد الى وظيفة أخرى هو اتاحة الفرصة للنابهين من خريجى الجامعات وحدهم فـــى مواصلة بحوثهم العلمية مع الاستفادة ممن تخلف منهم فى هـــذه البحوث فى مجالات أخرى يكونون أقدر عليها دون أن يترتب على ذلك اهدار لمركزهم القانونى من حيث المرتب والدرجة والاقدمية فيها .

ومن حيث أن ما يسرى على المعيدين فى الجامعات يسرى على مساعدى البحاث بالمؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا التى يسرى عليهـــا القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ ومن بينها المركز القومى للبحوث والذى تنص المـــادة الاولى منه على أن « تسرى فى شأن وظائف هيئات التـــدريس والبحوث والهيئات الفنية بالمؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا أحكام المواد ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٩٢ ، ٩٣ من القانون ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ وجدول المرتبات والمكافآت الملحق به على أن يراعى تخفيض المدد طبقا لاحكام المـــادة ٥٣ من القانون المذكور .

ويصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد المؤسسات العامة المشار اليها فى الفقرة السابقة وبتعادل وظائفها بما يقابلها من وظائف هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات » .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى :

١) أنه لا يترتب على مجرد انقضاء مدة خمس سنوات دون حصول المعيد أو مساعد الباحث على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او درجة الماجستير انهاء عقده أو نقله الى وظيفة أخرى تلقائيا بل يتعين ان يصدر قرار من السلطة المختصة بأحد هذين الاجراءين ، فاذا حصل المعيد او مساعد الباحث على المؤهلات اللازمة قبل صدور القرار بانهاء عقده او بنقله امتنع تطبيق حكم المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات .

٢) لا يترتب على نقل المعيد أو مساعد الباحث طبقا للمادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالفة الذكر الاخلال بالمركز القانونى الذى اكتسبه المعيد أو مساعد الباحث فى هذه الوظيفة حتى صدور القرار بنقله فينقل الى درجة معادلة مع احتفاظه بأقدميته وراتبه فيها .

(ملف رقم ٦٥/١/٥٩ — جلسة ١٩٦٩/١/١٢)

قاعدة رقم (٣٤٣)

المبدأ :

معيد — نقله — المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات تخول الجهة الادارية المختصة الخيار بين انهاء عقد المعيد وبين نقله الى وظيفة أخرى بعد انقضاء المدد المحددة بها — انهاء العقد أو النقل لا يتم تلقائيا بانقضاء الميعاد دون تدخل من الجهة الادارية بل لأبد من صدور قرار منها فى هذا الشأن — ما لم يصدر القرار يستمر المعيد شاغلا وظيفته ويحصل على مرتباتها وعلاواتها وميزاتها حتى تاريخ صدور القرار — تراخى

الجهة فى اصدار قرار نقله بعد انقضاء الميعاد لا يجوز ان يترتب عليه المساس بالمركز الذاتى الذى اكتسبه المعيد فى وظيفته كمعيد بما يتعين معه مراعاة هذا المركز الذاتى فيتم نقله بذات راتبه الذى وصل اليه والى درجة معادلة للدرجة التى يؤهله لها هذا المرتب وفقا لقواعد التعادل الصادر بها القرار الجمهورى رقم ٢٣٨٧ لسنة ١٩٦٧ . أو طبقا لقواعد التعادل التى كانت نافذة قبل صدور هذا القرار والتى كانت تعتد بمعيار الراتب فى هذا الشأن — أساس ذلك .

ملخص الفتــوى :

ان المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ (وهو القانون واجب التطبيق على الحالة المعروضة) تنص على أنه « اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الاحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه معيدا انهى عقده أو نقل الى وظيفة أخرى ، وقد استقر رأى هذه الجمعية العمومية على أن هذا النص خول للجهة الادارية المختصة الخيار بين انهاء عقد المعيد الذى لا يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو على الماجستير خلال خمس سنوات من تاريخ تعيينه معيدا ، وبين نقله الى وظيفة أخرى ، ومقتضى ذلك أن لا ينهى عقد المعيد أو ينقل الى وظيفة أخرى تلقائيا دون تدخل من الجهة الادارية بمجرد انقضاء هذا الميعاد قبل الحصول على الدبلومين أو درجة الماجستير بل ان الامر يستلزم لاحداث هذا الاثر تدخل الجهة الادارية بقرار يصدر منها اما بانهاء عقد المعيد أو بنقله الى وظيفة أخرى وما لم يصدر القرار من الجهة المختصة بأى من هذين الامرين فان المعيد يستمر شاغلا لوظيفته كمعيد ويحصل على مرتباتها وعلاواتها وميزاتها حتى تاريخ صدور القرار بانهاء عقده أو نقله . فاذا تراخت الجهة الادارية المختصة فى اصدار قرارها بانهاء عقد المعيد أو بنقله الى وظيفة أخرى بعد انقضاء الخمس سنوات اعتبر المعيد شاغلا لوظيفته متمتعا بمزاياها المالية والادبية ذلك ان مدة الخمس سنوات المذكورة ليست ميعادا حتميا ينتج أثره بمجرد انقضاءه تلقائيا ودون تدخل من الجهة الادارية بل ان احداث الاثر

المترتب على فواته يستلزم تدخلها بقرار يصدر منها بأحد الامرين المنصوص عليهما فى المادة ٩٣ سالفة الذكر — على أنه اذا ما اختارت الجهة الادارية المختصة نقل المعيد الذى لم يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او درجة الماجستير طبقا لما تقضى به المادة ٩٣ فان هذا النقل لا يجوز أن يترتب عليه المساس بالمركز الذاتى الذى اكتسبه المعيد فى وظيفته كمعيد بما وصل اليه راتبه بالعلاوات المستحقة له قانونا حتى تاريخ صدور القرار بنقله الى وظيفة أخرى فيجب عند نقله مراعاة هذا المركز الذاتى الذى اكتسبه فينقل بذات راتبه الذى وصل اليه بالعلاوات التى استحقت له حتى تاريخ صدور القرار بنقله ، كما ينقل الى درجة معادلة للدرجة التى يؤهله لها الراتب الذى وصل اليه حتى تاريخ نقله وفقا لقواعد التعادل الصادر بها القرار الجمهورى رقم ٢٣٨٧ لسنة ١٩٦٧ والذى نص على معادلة درجة المعيد بالدرجة السابعة من الجدول المرافق للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ او بالدرجة السادسة عند بلوغ مرتب المعيد ٢٣٠,٠ جنيه سنويا ، أو طبقا لقواعد تعادل الدرجات التى كانت نافذة قبل صدور هذا القرار الجمهورى .

ومن حيث ان الفقه والقضاء قد استقرا — قبل صدور القرار الجمهورى رقم ٢٣٨٧ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه — على الاعتداد بمعيار المرتب بحيث ينقل العامل الى درجة معادلة للدرجة التى يؤهله لها الراتب الذى وصل اليه ، ولم يخرج القرار المشار اليه على هذا المعيار ، وانما استوحى قواعده مما استقر عليه الفقه والقضاء وليس من شك فى أن معيار المرتب فضلا عن قيامه على أساس سليم من القانون يعد هو المعيار الاعدل ، اما معيار المدة فأنه يقوم على أساس تحكمى حيث يسوى بين من أمضى المدة المساوية للنصاب الزمنى اللازم للترقية فى الكادر العام ، وبين من جاوزها الى ضعفها أو يزيد بينما يميز بين الذين يتقاضون راتبا واحدا على أساس من المدة التى قضاها كل منهم فى درجته دون أن يدخل فى اعتباره أن احدى الدرجتين تتميز عن الاخرى ، كما يخلط بين معايير الترقية فى كل من الكادر الخاص والكادر العام بافتراض أن المنقول من

الكادر الخاص كان خاضعا لمعايير الكادر العام قبل نقله على الرغم من ان عدم تقييد الترقية فى الكادر الخاص بحد زمنى تعد ميزة تؤخذ فى الاعتبار عند اجراء المفاضلة بين الكادرين .

ومن حيث انه تطبيقا لما تقدم ، فان السيدة / .... تعتبر منقولة الى وظيفة مشرفة اجتماعية بالادارة العامة للجامعة اعتباراً من ١٢ من يوليو سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار مدير الجامعة بنقلها الى هذه الوظيفة ، وتحدد الدرجة التى نقلت اليها على أساس المرتب الذى وصلت اليه فى تاريخ النقل .

من أجل ذلك انتهى راى الجمعية العمومية الى أن السيدة /........ تعتبر منقولة الى وظيفة مشرفة اجتماعية بادارة الجامعة اعتبارا من ١٢ من يوليو سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار مدير الجامعة بنقلها الى هذه الوظيفة ، وتحدد الدرجة التى نقلت اليها على أساس المرتب الذى وصلت اليه فى ذلك التاريخ . ومل

(ملف ٦٥/١/٥٩ — جلسة ١٩٧٣/٢/٧)

قاعـــدة رقم (٣٤٤)

المبـــدأ :

معيد — ضم مدة خدمة سابقة — القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — خلوه من حكم خاص بحساب مدد العمل السابقة للمعيدين فى تحديد أقدميتهم — الرجوع فى شأن حسابها الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتباره القانون العام المنظم لشئون موظفى الدولة — أثر ذلك — خضوع المعيدين لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة .

ملخص الفتـــوى :

المـادة ١٣١ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بانه لا تسرى أحكام هذا القانون على طوائف الموظفين الذين تنظم قواعـد

توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هــذه القوانين . ومقتضى نص هذه المــادة ان عدم سريان أحكام قانون موظفى الدولة المذكور على طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة بهم ، مقصور علــى ما تضمنته هذه القوانين الاخيرة من قواعد خاصة بالطوائف المشـــار اليها ، فاذا لم تتضمن تلك القوانين الخاصة نصوصا تنظم مسألة معينة ، فانه يتعين الرجوع فى شأنها الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، باعتباره القانون العام المنظم لشئون موظفى الدولة .

ولمــا كان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — باعتباره قانونا خاصا ينظم قواعد توظيف طائفــة معينة من الموظفين — قد تضمن أحكاما خاصــة بالمعيدين فى المواد ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ منه . فقــد تضمنت المــادة ٩٢ الاحكام الخاصة بشروط تعيين المعيدين والاجــراءات التى تتبع فى هذا الشأن ، والتى تنتهى بقرار التعيين الذى يصـــدره مدير الجامعة ، وقضت هذه المــادة بأن يكون التعيين بعقد لمدة سنة قابلــة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص ، الا اذا كان المعيد يشغل وظيفــة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا ، بشرط الا يزيد مرتبه على أقصى مربوط لوظيفة المعيد . وتناولت المــادة ٩٣ بالنص حكم الحالات التى لا يحصل فيها المعيد على درجة الماجستير وما يعادلهــا أو درجة الدكتوراه .

وأحالت المــادة ٩٤ فى شأن المعيدين الى أحكام المواد ٣٧ ، ٧٤ ، ٧٥ ، من القانون سالف الذكر ، وهى الخاصة بعدم جواز اعطاء دروس فى غير الجامعة المعينين فيها الا بترخيص من مدير الجامعة ، وعدم جــــواز اعطاء دروس خصوصية أو القيام بأى عمل من أعمال الخبرة أو الاشتغال بالتجارة ، أو الجمع بين وظيفتهم وأى عمل لا يتفق وكرامة الوظيفة .

يضاف الى الاحكام سالفة الذكر ، ما قضت به المــادة ٩٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المذكور ، من أن مرتبات المعيدين مبينة بالجـــدول المرافق لهذا القانون . وقد جاء فى جدول المرتبات المشار اليه ، انه يراعى

عند تعيين المعيدين فى وظائف حكومية احتفاظهم بمرتباتهم اذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون بها ، بشرط الا تجاوز أقصى مربوطها، واذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الاقل فى وظيفة فنية تعادل بدايتها بداية وظيفة المعيد ولم يكن مرتبه قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مرتبا قدره عشرون جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد. أما بالنسبة الى المعيدين الموجودين وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، فتسوى حالة المعيد على أساس منحه خمسة عشر جنيها شهريا ، تزاد الى عشرين بعد سنة من تاريخ تعيينه ... فاذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الاقل فى وظيفة فنية من درجة تعادل فى بدايتها بداية وظيفة المعيد ، فتسوى حالته على أساس منحه عشرين جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد ».

ويبين مما تقدم جميعا ، ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، لم يتضمن حكما خاصا فى صدد حساب مدد العمل السابقة للمعيدين فى تحديد أقدميتهم . أما ما قضت به المادة ٩٢ من الاحتفاظ للمعيد الذى كان يشغل وظيفة حكومية بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا ، بشرط الا يزيد مرتبه على أقصى مربوط وظيفة المعيد ، فهو لم يتضمن بالتنظيم كيفية حساب مدد العمل السابقة للمعيدين فى تجديد أقدميتهم ، وانما يتعلق بالمرتب الذى يمنح للمعيد الذى كان يشغل وظيفة حكومية قبل تعيينه معيدا ، اذ حرص المشرع على الاحتفاظ للمعيد فى هذه الحالة بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة الحكومية اذا كان يزيد على اول مربوط وظيفة المعيد ، وبشرط الا يجاوز اقصى مربوط هذه الوظيفة . ويبين هذا المعنى جليا واضحا من استقراء نص المادة ٩٢ المذكور ، فى ضوء ما جاء بجدول المرتبات المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه — وعلى الوجه السابق ايضاحه .

ومن حيث أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المذكور ، كما يبين من احكامه سالفة الذكر ، لم يتضمن حكما خاصا فى صدد حساب مدد العمل السابقة للمعيدين فى تحديد أقدميتهم ، ومن ثم فانه يتعين الرجوع

فى شأن حسابها الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — باعتباره القانون العام الذى ينظم شئون موظفى الدولة كما سلف القول .

ولما كانت المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٣٨٣ لسنة ١٩٥٦ تنص على أنه « اذا كان للمعينين فى الخدمة مدد عمل فى الحكومة او فى الهيئات أو المؤسسات او الاعمال الحرة ... حسبت لهم هذه المدد كلها أو بعضها فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة ، وفقا للشروط والاوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ راى ديوان الموظفين » . وتنفيذا لنص المادة ٩٤ المذكورة صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة ، منظما شروط واوضاع حساب مدد العمل السابقة. وعلى ذلك فان أحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، تسرى فى شأن المعيدين فيما يتعلق بحساب مدد العمل السابقة فى تحديد أقدميتهم .

(فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (٣٤٥)

المبدا :

خدمة سابقة — قواعد حسابها فى تحديد الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — عدم سريانها على المعيدين أو اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات طالما كانوا فى هذه الوظائف — سريانها عليهم فى حالة تعيينهم أو نقلهم الى جهات حكومية تطبق هذه القواعد .

ملخص الفتوى :

طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة التى تقضى بعدم سريان أحكام القانون

المرافق ولها على الوظائف التى تنظمها قوانين خاصـــة فيما نصت عليه هذه القوانين ، تسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين وما يكمله من قوانين وقرارات على هذه الوظائف عند عدم وجود ما يقابلها فى القوانـــين الخاصة سواء كان مطابقا أو مغايرا لها (وهو ذلك الحكم الذى نصت عليه المـــادة ١٢١ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) .

وان الاصل فى تحديد الاقدمية فى الدرجة تنص عليه المـــادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين من أن « تعتبر الاقدمية فى الدرجة من تاريـــخ التعيين فيها » وهو ذات الحكم الذى كانت تنص عليه من قبل المـــادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة وينطبق هـــذا الاصل على الوظائف التى يسرى عليها قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ مكملا بحكم المـــادة ٤٨ من القانون الاخير الذى يقضى بالنسبة لاعضاء هيئة التدريس بأن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

واذ كان هذا هو الاصل سواء فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ أو القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة فى المـــادة ٢٥ منه فقد أوردت المـــادتان ٢٣ و ٢٤ من هـــذا القانون الاخير استثناء من الاصل السابق فقضى بالاعتداد بمدد الخدمة السابقة وأحال فى شروطه واوضاعه الى قرار يصدر بذلك ، وقد صدر تنفيذا لهما قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة فى تقديـــر الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة ، ويسرى هذا الاستثناء على العاملين المدنيين بالدولة خلال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضـــع احكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة طبقا لما نصت عليه المـــادة الثانيـــة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ الذى صدر تنفيذا لاحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث ان المـــادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ اجازت — فى تحديد الدرجة — افتراض ترقية الموظف كل خمس سنوات ، وتعارض هذا النص مع ما تشترطه المواد ٥٠ و ٥١ و ٥٢

من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند التعيين فى وظائف اعضاء هيئة التدريس ابتداء من وظيفة مدرس من مدد خاصة من تاريخ الحصول على الدرجة الجامعية الاولى أو درجة الدكتوراه ، وان هذه المواد لم تشترط فى هذه المدد أن تكون قد قضيت فى عمل سابق لان كل ما تعنى به هذه الوظائف الكفاية العلمية ، وعلى ذلك يستحيل تحديد الدرجة عند تعيين المعيدين أو أعضاء هيئة التدريس وفقا لحكم المادة الرابعة سالفة الذكر .

كما أن البند ج من المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ يقصر ضم مدد الخدمة السابقة على المدد التى قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمى الذى تتطلبه المادة ١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى يعين على أساسه الموظف أو يعاد تعيينه بمقتضاه ولا تتطلب هذه المادة الاخيرة درجة أعلى من الدرجة الجامعية الاولى وليس كذلك قانون تنظيم الجامعات الذى يتطلب للتعيين فى وظائف هيئة التدريس الحصول على درجة الدكتوراه .

يضاف الى ذلك ما تنص عليه المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ من انه لا يجوز ان يبقى فى وظيفة معيد المدد التى حددتها المادة المذكورة دون الحصول على المؤهلات الواردة بها فان القول بجواز ضم مدة الخدمة السابقة الى مدة الخدمة فى وظيفة المعيد يترتب عليه حتما ان تقصر المدد التى حددتها المادة سالفة الذكر للبقاء فى الوظيفة دون الحصول على المؤهلات العلمية المشار اليها بل ربما تكون هذه المدد قد انتهت فعلا قبل التعيين فى وظيفة المعيد لو كانت مدة الخدمة السابقة المراد ضمها تزيد على المدد المحددة فى المادة المذكورة .

هذا ولم يرتب قانون الجامعة أثرا لمدد الخدمة السابقة فى غير وظائف المعيدين أو أعضاء هيئة التدريس عند تعيينهم فى وظائفهم هذه الا فيما نصت عليه المادة ٩٢ من قانون تنظم الجامعات من انه « اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه

معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على أقصى مربوط وظيفة معيد » وما جاء فى جدول المرتبات والمكافآت المرافق لهذا القانون من أنه « واذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الاقل فى وظيفة فنية تعادل بدايتها بداية وظيفة معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مرتبا قدره عشرون جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد » .

وما جاء فى الجدول أيضا من انه « ويراعى عند تعيين اعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها ، واذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية » .

وان نص المادة ٩٢ وما ورد فى الجدول المرافق للقانون من قواعد لا تجعل للخدمة السابقة أثرا الا فى تحديد المرتب وحده دون الاقدمية فى الدرجة وان جاز أن تقوم الخدمة السابقة مقام المؤهل واعتبارها شرط صلاحية للتعيين فى الحالتين المنصوص عليهما فى الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات .

على انه اذا كانت الاحكام الخاصة الواردة فى قانون تنظيم الجامعات هى التى حالت دون تطبيق قواعد ضم مدد الخدمة السابقة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فانها تعتبر بمثابة المانع من تطبيق هذه القواعد بحيث اذا زال المانع ينقل المعيد أو عضو هيئة التدريس الى وظيفة أخرى تطبق فيها هذه القواعد تعين افادته منها بزوال المانع سواء بالنسبة لمدد الخدمة السابقة على تعيينه فى الجامعة أو مدة خدمته فيها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه ولئن كان الاصل أن قواعد حساب مدد الخدمة السابقة فى تحديد الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة

الصادرة بقرار رئيس الجمهوريـــة رقم ١٥٩ لســـنة ١٩٥٨ لا تسرى على المعيدين أو أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات وذلك طالما كانوا فى هـــذه الوظائف الا انه فى حالة تعيينهم أو نقلهم الى جهات حكومية تطبق هذه القواعد فانهم يفيدون منها بالنسبة لمدد خدمتهم السابقة على التعيـــين فى الجامعة أو اللاحقة له .

(فتوى ٦٣٩ فى ١٩٦٧/٥/٢٣)

الفصـــــل الثـــالث

شئون اعضاء هيئة التدريس

الفـــــرع الاول

الاجازات والمنـــح الدراســــية

قاعـــــدة رقم (٣٤٦)

المبـــــدا :

مركز المرخص له فى اجازة دراسية مركز لائحى — بيان ذلك .

ملخص الحكـــــم :

أن الرابطة بين المرخص له باجازة دراسية من العاملين او المبعوث فى البعثات التعليمية ومن الحكومة — حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — انما تندرج فى عموم روابط الوظيفة العامة ومركز العامل هو مركـــز تنظيمى عام تحكمه القوانين واللوائح وليس مركزا تعاقديا ، فيجوز تغييره فى أى وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة بتنظيم جديد يسرى بأثر حال مباشر من تاريخ العمل به على الوقائع التى تقع فى ظله ولكنه لا يسرى بأثر رجعى بما من شأنه اهدار المراكز القانونية الذاتية التى تكـــون قد تحققت لصالح العامل فى ظل النظام القديم الا بنص خاص فى القـــانون .

(طعن ٤٧٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٥/٣/١٥)

قاعـــــدة رقم (٣٤٧)

المبـــــدا :

نقل العامل من جهة الى اخرى يستتبع نقل التزاماته الى الجهة المنقول اليهـــا — نقل معيد من جامعة الى اخرى يترتب عليه انتقال التزاماتـــــه الناشئة عن منحه اجازة دراسية الى الجامعة المنقول اليها .

ملخص الحكم :

ان نقل العامل من وظيفة الى أخرى يترتب عليه أن تنقطع تبعية العامل للجهة المنقول منها وتزايله اختصاصات الوظيفة التى كان متوليا عملها ، وتنتقل تبعيته الى الجهة المنقول اليها محملة بكافة الالتزامات التى التزم بها قبل الجهة المنقول منها والملتصقة بالوظيفة العامة ، وترتيبا على ذلك فان التزامات المدعى عليه الناشئة عن منحة الاجازة الدراسية وفق لائحة البعثات تنتقل الى جامعة عين شمس تبعا لنقله اليها أخذا فى الاعتبار ان اخلال المدعى عليه بالتزاماته المشار اليها انما يصيب فى الواقع جامعة عين شمس التى نقل اليها من جامعة الاسكندرية التى انقطعت صلته بها ومن ثم تكون جامعة عين شمس صاحبة الصفة فى مطالبة المدعى عليه بما يستحق عليه من مبالغ نتيجة لاخلاله بالتزاماته المشار اليها طالما أن اخلاله بتلك الالتزامات قد وقع بعد نقله الى الجامعة المذكورة .

(طعن ٤٧٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٥/٣/١٩٧٥)

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

لكل من القانونين رقمى ٨٤ لسنة ١٩٥٨ و ١١٢ لسنة ١٩٥٩ مجاله الخاص به ولا يمنع تطبيق أحكام احدهما من تطبيق أحكام القانون الآخر — الموفد فى مهمة علمية على منحة يلتزم بالالتزامات التى تفرض على الموفد فى مهمة علمية وبتلك التى تقع على عضو المنحة — رفض العودة بعد انتهاء المنحة — الالتزام برد المرتبات التى صرفت خلال فترة المنحة — أساس ذلك — مثال .

ملخص الحكم :

انه استبان من الاطلاع على ملف خدمة المدعى عليه انه حصل على بكالوريوس الهندسة عام ١٩٥٠ وعين فى وظيفة معيد بكلية الهندسة بجامعة القاهرة فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٠ ثم حصل على الدكتوراه فى ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٥ وعين فى وظيفة مدرس بالكلية المذكورة فى ٢٧

من مايو سنة ١٩٥٩ وقد ورد الى كلية الهندسة بعد ذلك كتاب مدير عام ادارة البعثات (قسم المنح الدراسية) متضمنا أن السيد رئيس اللجنة العليا للبعثات سبق أن وافق على قبول المنح الدراسية المقدمة من مؤسسة « الكسندرفون همبولدت بألمانيا الغربية لعام ١٩٦١/٦٠ وان المجلس الاعلى للعلوم رشح المدعى عليه لدراسة توزيع القوى الكهربائية ووافقت الجهة الالمانية المختصة على ترشيحه لاحد منح عام ١٩٦٢/١٩٦١ على أن يدرس اللغة الالمانية بمعهد جوتة بألمانيا على نفقة الجهات الالمانية المختصه لمدة شهرى سبتمبر واكتوبر سنة ١٩٦١ ثم تبدأ منحته لمدة عشرة شهور من اول نوفمبر سنة ١٩٦١ وقيمة المنحة ٦٠٠ مارك ألمانيا فى الشهر وانتهى الكتاب المشار اليه الى طلب اتخاذ الاجراءات اللازمة لمنحه المهمة العلمية فى أقرب وقت والافادة كذلك بموافقة مكتب الامن حتى يتسنى له السفر قبل نهاية شهر اغسطس القادم . والثابت كذلك من ملف خدمة المدعى عليه أنه تقدم آلى كلية الهندسة بطلب مؤرخ ١١ من يونية سنة ١٩٦١ للموافقة على سفره فى مهمة علمية بمرتب لمدة عام الى ألمانيا الغربية وذلك للاستفادة من المنحة التى أعطيت له من مؤسسة فون همبولدت وقد وافق مجلس الكلية فى ١٢ من يونية سنة ١٩٦١ على سفر المدعى عليه فى مهمة علمية بمرتبه لمدة عام ابتداء من النصف الاخير من شهر أغسطس سنة ١٩٦١ وباخطار الجامعة بهذا القرار وبما ورد من الادارة العامة للبعثات أعدت ادارة المستخدمين بجامعة القاهرة مذكرة مؤرخة ٢ من يوليه سنة ١٩٦١ بما تم فى شأن ترشيحه للمنحة من ادارة البعثات وبقرار مجلس الكلية المشار اليه وقد عرضت المذكرة على مجلس جامعة القاهرة بجلسته المنعقدة فى ١١ من يولية سنة ١٩٦١ حيث وافق على اقتراح الكلية وبتاريخ ٢٥ من يولية سنة ١٩٦١ وافق وزير التربية والتعليم التنفيذى على ايفاد المدعى عليه فى مهمة علمية بألمانيا الغربية لمدة سنة بمرتبه وذلك للاستفادة من المنحة المقدمة من مؤسسة فون همبولدت وبمرتبه فقط وقد بدأت مدة السنة المشار الها فى ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٦١ ولما لم يعد المدعى لمباشرة عمله بالكلية فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ أوقف صرف مرتبه اعتبارا من أول اكتوبر سنة ١٩٦٢ ثم وافق مجلس جامعة القاهرة فى ١٧ من يناير سنة ١٩٦٥ على

اعتبار المدعى عليه مستقيلا من تاريخ انقطاعه عن العمل وابلاغ النيابة العامة لمخالفته أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ومن حيث انه يبدو واضحا مما تقدم ان الترخيص للمدعى عليه بالسفر فى مهمة علمية لمدة سنة طبقا للمادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعمول به فى ذلك الوقت انما كان بمناسبة ترشيحه من ادارة البعثات لمنحة مقدمة من مؤسسة الكسندرفون هميولدت بألمانيا الغربية للحكومة المصرية وبناء على طلب الادارة المذكورة حسبما سلف الايضاح ومن ثم فان الترخيص له بالمهمة العلمية على هذا الوجه لا يحول دون تطبيق القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح ذلك أن لكل من القانونين مجاله الخاص به ولا يمنع تطبيق أحكام احدهما من تطبيق أحكام القانون الآخر متى توافرت شروطه ومن ثم فان الموفد فى مهمة علمية على منحه يلتزم بالالتزامات التى تفرض على الموفد فى مهمة علمية وبتلك التى تقع على عضو المنحة .

وومن حيث ان المادة ٣٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه تنص بأنه على عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة ان يعود الى وطنه خلال شهر على الاكثر من انتهاء دراسته والا أوقف صرف مرتبه مع عدم الاخلال بما تقضى به القوانين واللوائح من أحكام أو جزاءات أخرى وتنص المادة ٣١ بأن يلتزم عضو البعثة أو الاجازة الدراسية او المنحة بخدمة الجهة التى اوفدته أو اية جهة حكومية ترى الحاقه بها بالاتفاق مع اللجنة التنفيذية للبعثات لمدة تحسب على أساس سنتين عن كل سنة قضاها فى البعثة أو الاجازة الدراسية وبحد أقصى قدره ٧ سنوات لعضو البعثة ، ٥ سنوات لعضو الاجازة الدراسية الا اذا تضمنت شروط البعثة او الاجازة الدراسية احكاما اخرى ويجوز للجنة العليا للبعثات اعفاء عضو البعثة أو الاجازة الدراسية او المنحة من التزامه المشار اليه اذا دعت ضرورة قومية أو مصلحة وطنية الى الافادة منه فى جهة غير حكومية ونصت المادة ٣٣ على ان للجنة التنفيذية أن تقرر انهاء بعثة او اجازة أو منحة كل عضو يخالف أحكام احدى المواد ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣٠ كما ان لها ان تقرر مطالبة العضو بنفقات البعثة او المرتبات التى صرفت له فى الاجازة

او المنحة اذا خالفت المـــادة ٢٥ ، ٣١ ومفاد ذلك ان عضو المنحة الذى لا يعود خلال شهر من تاريخ انتهاء بعثته يوقف صرف مرتبه كما يجوز انهاء المنحة ، واذا رفض العودة فان ذلك يعنى اخلاله بما نصت عليه المـــادة ٣١ من خدمة للجهة الموفدة له للمدة المشار اليها بالنص ويلزم تبعا لذلك بالنفقـــات والمرتبات التى صرفت لـــه ».

ومن حيث انه لما كان الثابت من الاوراق أن المدعى عليه لم يستجب لطلب الجامعة فى العودة الى الوطن واستلام عمله بكلية الهندسة بالرغـــم من مطالبته بذلك مما ترتب عليه انهاء خدمته طبقا للقانون باعتباره مستقيلا لانقطاعه عن العمل دون عذر مقبول فانه يكون قد أخل بما ألزمته به المـــادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه وبالتالى يلتزم برد كافـــة المرتبات التى صرفت له خلال فترة وجوده بالمنحة وقدرها ٧٧٥ جنيها و ١٣٥ مليم بالتطبيق للمادة ٣٣ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ .

ومن حيث انه لا ينال مما تقدم أن المـــادة (٦٤) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات وهو القانون المعمول به وقت ســـفر المدعى عليه فى المنحة كانت تنص على انه يجـــوز أن يوفد أعضـــاء هيئة التدريس فى مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعـــة ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة وبعد أخـــذ راى مجلس الكلية والاقسام المختصة ولا تزيد مدة المهمة العلمية على ســـنة ولا يجوز ايفاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء أربعة سنوات من عودته من البعثة او اجازة دراسية أو مهمة علمية ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى وبموافقة المجلس الأعلى للجامعات مد المهمة الى ما يزيد على سنتين أو الايفاد فيها قبل انقضـــاء الأربع سنوات المشار اليها وعلى المرخص له فى المهمة العلمية أن يقدم بعد انتهاء مهمته تقريرا عن الأعمال التى قام بهـــا ونسخا من البحوث التى يكون قد أتمها ويتقاضى المرخص له مرتبا كاملا مدة المهمة ذلك لأن القرار الصادر بايفاد المدعى علية فى مهمة علمية للاستفادة من المنحة ينطوى فى الواقع على شقين أحدهما خاص بالمنحة التى رشح لها عن طريق الادارة العامة للبعثات وهذه ينظمها القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ ويلتزم المدعى عليـــة بأحكامة بصددها والشق الآخـــر هو الخاص بالمهمة

العلمية ويحكمها القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فيلتزم عضو هيئة التدريس بتقديم تقرير عن مهمته ونسخا من البحوث التى يكون قد أتمها كل ذلك بالاضافة الى أن ايفاد المدعى عليه فى المهمة العلمية كان لازما باعتباره الوسيلة القانونية لشرعية انقطاع المدعى عليه عن العمل طوال مدة المنحة المقدمة للدولة والتى رشح لها . كذلك لا وجه لحجاج المدعى عليه بأن مدة وجوده فى المهمة العلمية اعتبرت مدة خدمة فعليه بدليل ان الجامعة اعتبرته مستقيلا من تاريخ انتهاء المهمة فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ ذلك لأن التزام المدعى عليه برد ما صرف اليه من مرتبات انما يستند الى نص المادة (٣٣) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ التى لم تعلق التزام عضو المنحة برد تلك المرتبات بأى قيد يتعلق بموقفه الوظيفى فى الجهة التى يعمل بها .

ومن حيث انه متى كان ذلك ما تقدم فان الحكم المطعون فيه وقد ذهب غير هذا المذهب يكون خالف القانون ، ويتعين لذلك القضاء بالغائه وبالزام المدعى عليه بأن يؤدى الى المدعى مبلغ ٧٧٥ر١٢٥ جنيها والفوائد القانونية بواقع ٤٪ من تاريخ المطالبة القضائية الحاصلة فى ١٠ من ابريل سنة ١٩٦٧ حتى تمام السداد والمصروفات .

(طعن ١١٠٠ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٣)

قاعدة رقم (٣٤٩)

المبدا :

المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ناطت بالمجلس الأعلى للجامعات الموافقة على ايفاد أعضاء هيئة التدريس فى مهمات علمية مؤقتة بالخارج فى حالات معينة — استحقاق العضو مرتبه خلال مدة المهمة العلمية مرتبط بالموافقة على هذه المهمة من الجهة المختصة بذلك وهى المجلس الأعلى للجامعات .

ملخص الحـــكم :

من حيث انه يبين من الاطلاع على الأوراق فى انه فى ١٩٦٦/٧/٢٧ وافق وزير التعليم العــالى على اقتراح مجلس جامعــة اسـيوط فى ١٩٦٦/٢/١٤ بسفر المدعى الى الولايات المتحدة الأمريكية لعام ١٩٦٧/١٩٦٦ للاستفادة من المنحة المقــدمة من هيئــة تبادل الطلاب والأســاتذة بين مصر والولايات المتحــدة الأمريكية وذلك بدون تحميل الجامعــة اية نفقات وبدون تحويل نقــد الى الخارج وقد سافر المدعى فى هــذه المهمة فى سبتمبر سنة ١٩٦٦ ، وفى ١٩٦٧/٥/٣٠ ورد للجامعة كتاب من المدعى يطلب فيه مد مهمته العلمية لمدة عام آخر للاشــتراك فى تدريس مقرر الجهــاز العصبى بجامعــة روشيستر ، وفى ١٩٦٧/٧/١٤ أشر وكيــل الجامعة باتخاذ اللازم لعودته بعد انتهاء المنحة وتحرر بذلك للادارة العامة للبعثات فى ١٩٦٧/٧/٢٩ ، ١٩٦٧/٩/١٧ ، وقد عرض الموضوع على مدير الجامعة فأشر فى ١٩٦٨/٢/١٨ بالنظــر فى معاملة المــدعى مثل زملائه الذين أوفدوا فى مهمات علمية الى امريكا وفى ١٩٦٨/٢/٢٧ وافق مجلس الجامعة على مد المهمة العلمية للمدعى لمدة عام آخر بدون مرتب .

ومن حيث ان قانون تنظيم الجامعات الصــادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الذى أوفد المدعى فى ظل العمل بأحكامه قد نص فى المــادة ٦٤ على انه « يجوز أن يوفد أعضاء هيئة التدريس فى مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة ويكون ذلك بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والأقسام المختصة ولا تزيد مدة المهمة العلمية على سنة ولا يجوز ايفاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء أربع سنوات من عودته من بعثة أو اجازة دراسية أو مهمة علمية ، ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى وبموافقة المجلس الأعلى للجامعات مد المهمة الى ما لا يزيد على سنتين أو الايفاد منها قبل انقضاء الاربع سنوات المشار اليها وعلى المرخص له بالمهمة العلمية ان يقــدم بعد انتهاء مهمته تقريرا عن الاعمال التى قام بها ونســخا من البحوث التى يكون قد اتمها ويتقاضى المرخص له مرتبه كاملا مدة المهمة .

ومفاد هـذا النص ان أيفـاد عضو هيئـة التدريس فى مهمـة علميـة قبل انقضـاء أربع سـنوات من عودته من بعثـة أو اجازة دراسـية أو مهمة علميـة ، وكذلك ايفـاده لمدة تزيد على سـنة ولا تزيد على سنتين رهن بموافقة المجلس الاعلى للجامعات ، ومن ثم فان استحقاق عضـو هيئة التدريس مرتبه خلال مدة المهمة العلمية سواء كانت قبـل انقضاء الاربع سنوات المشار اليها ، أو لمدة تزيد على سنة مرتبط بالموافقة على هـذه المهمة من الجهة المختصة بذلك وهى المجلس الاعلى للجامعات ، ولمـا كان الثابت أن المدعى قد أوفد فى مهمة علمية لمدة سـنة ثم وافق مجلس جامعة اسيوط على مد هـذه المهمة سنة أخرى بدون مرتب ، وقد أفادت الجامعة بجلسة ٢٠ من يناير سنة ١٩٨٠ ان المجلس الاعلى للجامعات لم يوافق على هـذا المد ومن ثم لا يستحق المدعى مرتبه خلال السنة الثانية لمهمته العلمية بالتطبيق لنص المـادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات سالفة الذكر ويتعين اعمال قرار مجلس الجامعة فى الحدود التى تضمنها والغاية التى استهدفها ومقتضاها مد مهمة المدعى العلمية لمدة سنة أخرى بدون مرتب وبالتالى تكون دعواه غير قائمة على اساس سليم من القانون واجبة الرفض مع الزامه مصروفاتها .

(طعن ٨٩٦ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٨٠/٢/١٧)

الفـــرع الثـــانى
النـــدب والاعـــارة

قاعـــدة رقم (٣٥٠)

المبـــدا :

المـــادتان ٦٢ و ٦٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ــ مفادهما ان الندب كل الوقت يعتبر اعارة ويأخذ حكمها من حيث استحقاق العضو المعار لمرتبه من الجهة المعار اليها ــ مرد ذلك أن هـــذه الجهة متى كانت هى المستفيدة بخدماته وخبرته فانها تتحمل مرتبه ــ نتيجة ذلك عدم التزام الجهة المعيرة بالمرتب الا اذا اجاز مجلس الجامعة اداءه فى الأحـــوال التى يراها لاعتبارات يقدرها ــ الأصل هـــو عدم استحقاق عضو هيئة التدريس بالجامعة لمرتبه خلال مدة الاعارة او الندب الكامل والاستثناء هو صرف هذا المرتب بقرار خاص من مجلس الجامعة .

ملخص الحـــكم :

بالاطـــلاع على محـــاضر اجتماع جامعـــة الاسكندرية فى شـــان ندب المـــدعى تبين أن المجلس قد وافق بجلسته المنعقدة فى ١٩٥٨/٣/٣٠ على ندبه كل الوقت للعمل كخبير فنى فى الغابات بهيئة الأغذية والزراعة بالاقليم السورى التابعة للامم المتحدة لمدة سنة اعتبارا من ١٩٥٨/٩/٢١ وقد تجـــدد هـــذا النـــدب مرتين فى عامى ١٩٥٩ و ١٩٦٠ وبجلســـة ١٩٦٠/١١/٦ تبين لرئيس المجلس عند مراجعة قرارات المجلس الصادرة بجلسته السابقة أن مرتب المدعى كان يصرف اليه طوال مدة ندبه ومن ثم طلب من المجلس ابداء الرأى فيما اذا كان هذا الندب يتضمن صرف المرتـــب وقد أسفرت المناقشـــة على ان الندب كل الوقت للجهات الأجنبية أو غير الحكومية يكون فى حكم الاعارة ولا تؤدى الجامعة المرتب الا اذا نص على ذلك قرار مجلس الجامعة وتنفيذا لذلك صدر قرار بعدم استحقاق المدعى

لمرتبه الذى كان يصرف اليه من الجامعة خلال مدة ندبه مع تحصيله بالخصم من مرتبه فى حدود الربع .

ومن حيث أن المـــادة ٦٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على انه يجوز ندب أعضاء هيئـــة التدريس لمدة محدودة من جامعة الى أخرى أو للقيـــام بعمل وظيفة عامة أخرى بقرار من مجلس الجامعة بعد اخـــذ راى مجلس الكلية المختص ويعتبر الندب كل الوقت اعارة تخضع للأحكام الواردة فى المادة التالية » وتقضى المادة ٦٣ من ذات القـــانون بأن « .... يكون شأن المعار خـــلال مدة الاعارة شأن المعارين للحكومات الأجنبية ويتقاضى مرتبه من الجهة المعار اليهـــا ويجوز فى أحوال خاصـــة أن تؤدى الجامعة مرتبه » ومفاد هذين النصين ان الندب كل الوقت يعتبر اعارة يأخـــذ حكمها من حيث استحقاق العضو المعار لمرتبه من الجهة المعار اليها ومرد ذلك أن هـــذه الجهة متى كانت هى المستفيدة بخدماته وخبرته فانها تتحمل مرتبه ومن ثم لا تلتزم به الجهة المعيرة الا اذا اجاز مجلس الجامعة أداء هـــذا المرتب فى الاحوال التى يراها لاعتبارات يقدرها ومن ذلك ينضح أن الأصل هو عـــدم استحقاق عضو هيئـــة التدريس بالجامعـــة لمرتبة خـــلال مدة الاعارة أو الندب الكامل والاستثناء هو صرف هـــذا المرتب الية بقرار خاص من مجلس الجامعـــة يوافق صراحة على صرفه .

ومن حيث انـــه متى كان الثابت ان مجلس جامعـــة الاســـكندرية عنـــدما وافق على ندب المدعى كل الوقت للعمـــل كخبير بهيئة الاغذية والزراعة لم يقرر صرف المرتب الية وعنـــدما تبين له أن المرتب مسكوت عنه سواء فى القرار الأول بندبه أو عند تجديد ندبه تصدى لمناقشـــة هـــذا الموضوع منتهيا الى عدم أحقيته فيما صرف له من مرتبات خلال فترة الندب واسترداده منة ومن ثم فان ما قام بة المجلس فى هذا الصدد يتفق والتطبيق السليم لنص المـــادتين ٦٢ و ٦٣ من القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ ذلك أن صرف هـــذه المرتبات لا يكون الا بقرار خاص حسبما سلف البيان ولا يقدح فى ذلك أن الاعارة — مثلها مثل الندب كل الوقت — لا تقطع

صلة المعار بالجهة المعيرة وان مدة الاعارة تحسب فى المعاش واستحقاق العــــلاوات الدورية لأن ذلك يعتبر آثرا من آثار اســــتمرار العلاقة الوظيفيــة بين المعــار وجهته الأصــلية تلك العــلاقة التى لا تفصمها الاعارة ولا تنهيها .

(طعن ١٠٥٢ لسنة ١٥ ق ــ جلسة ١٩٧٥/٤/٢٠)

قاعــــدة رقم (٣٥١)

المبـــدأ :

اعارة المدعى لاحــدى الجامعات بالمملكة العربية الســعودية لمدة أربع سنوات ــ طلب تجديد اعارته للسنة الخامسة ــ رفض تجديد الاعارة واخطار المدعى بضرورة العودة لاستلام عمله والا اعتبر منقطعا عن العمل ــ حضور المدعى وتقدمه بطلب يعرب فيه عن رغبته فى اســتلام العمل بعد انهاء اعارته والتأشير على هــذا الطلب بما يفيد الموافقة على قيامه بالعمل فى ذات اليوم ــ عدم حضوره بعد ذلك ــ صدور قرار جمهورى باعتبار خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل وعدم ترتيب أى أثر قانونى على استلامه العمل وعدم الاعتداد به بعد أن ثبت أن استلامه العمل لم يكن عن رغبة جادة وبنية صادقة فى الانتظام بالعمل مستهدفا من وراء ذلك مجرد الايهام بالرضوخ لطلب الكلية فى العودة الى العمل وانهاء انقطاعه ــ القرار المطعون فيه قائم على اساس سليم فى الواقع والقانون .

ملخص الحـــكم :

ومن حيث أن المستفاد من استعراض الوقائع على النحو السالف بيانه أن المدعى عندما تقدم بطلبه الى كلية الزراعة جامعة الازهر فى ١٥ من يوليو ســـنة ١٩٧٨ لاستلام العمــل لم يكن ذلك عن رغبة جادة ونية صادقة فى الانتظام بالعمــل انما كان يستهدف من وراء ذلك مجرد الايهام بالرضوخ لطلب الكلية فى العودة الى العمل وانهاء انقطاعه عنه هــذا

الذى كان قائما منــذ ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ وذلك بقصد الحيلولة دون اعمال الاثار القانونية المترتبة على هــذا الانقطاع وآية هــذا التحايل ما أفادت به سفارة باكستان (قسم رعاية مصالح المملكة العربية السعودية) من أن عقد المدعى المبرم مع جامعة الملك عبــد العزيز بجده اعتبارا من ٧ من شوال سنة ١٣٩٣ هـ ظل قائما حتى ١٢ من شوال سنة ١٤٠٠ هـ أى اعتبارا من ٢ من نوفمبر سنة ١٩٧٣ حتى ٢٣ من أغسطس سنة ١٩٨٠ وهو ما لم يدحضه المدعى أو يجادل فى صحته ، وبهذه المثابة فان ما قرره المدعى فى طلبه من أن اعارته قد انتهت كان يتجافى مع الواقع وينأى عن الحقيقة الأمر الذى يكشف بجلاء عن أنه لم يكن صادق العزم فى العودة الى عمله بالجامعة وأن كل ما كان يستهدفه هو الرغبة فى اسقاط المواعيد والاجراءات التى اتخذت حيالة لانهاء خدمته اذا لم يعد الى عمله فى الاجل المضروب له وقد تأكد هــذا القصد من عدم عودة المدعى الى عمله بعد هــذا التاريخ الا فى ١١ من سبتمبر سنة ١٩٧٨ وكانت هــذه العودة لا ليباشر مهام وظيفته ولكن ليطالب بتجديد اعارته لذات الجامعة التى زعم أنه انهى صلته بها ثم انقطع عن عمله بالكلية ولم يتردد عليهــا الى أن ترامى للكلية أن المدعى غادر البــلاد فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٨ متوجها آلى الســعودية حيث الجامعة التى يعمل بها وذلك دون الحصول على اذن بذلك من السلطات المختصة وانتظم بالعمل بالجامعة المذكورة تنفيذا للعقد الذى كان ما يزال ساريا الى أن تم انهاء خدمته بالقــرار الصادر فى ٣١ من يناير سنة ١٩٧٩ .

واذ وضحت صورية تسلم المدعى لعمله بجامعة الازهر المدعى عليها فى ١٥ من يوليو سنة ١٩٧٨ على النحو السالف الذكر بعد أن استبان ان هــذا الاجراء كان عملا تمويهيا بقصد تفادى أعمال حكم القانون فى شأنه فانه يتعين أن يرد عليه هــذا القصد وعدم ترتيب أى اثر قانونى على هــذا الاجراء وبناء عليــه فانه لا تثريب على جامعة الأزهر أن هى لم تعتد باستلام السيد المذكور للعمل الواقع فى ١٥ من يوليو سنة ١٩٧٨ واعملت فى حقه احكام المــادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢

بشــأن تنظيم الجامعــات التى تخضــع لها أعضــاء هيئــة التدريس بجامعة الازهر بالتطبيق لحكم المــادة ١٨٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها والصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ واعتبرت خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل فى ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ بعد أن أصر على عدم العودة لاستلام عمله بالرغم من انذاره وامهاله أكثر من مرة ولمدد جاوزت خمسة عشر شــهرا حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه فى ٣١ من يناير سنة ١٩٧٩ وعلى ذلك يكون القرار المطعون فيه قائما على اساس سليم فى الواقع مبرءا من اى مطعن .

(طعن ٤٩٤ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/٢٢)

قاعـــدة رقم (٣٥٢)

المبـــدأ :

المــادة ٣٣ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها قد ناطت بالجامعة اختصاص تزويد العــالم الاسلامى والوطن العربى بالعلمــاء العاملين الذين يجمعون الى الايمان بالله والثقة بالنفس وقوة الروح والتفقه فى العقيدة والشريعة ولغة القرآن كفاية علمية وعملية ومهنية لتاكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك — يتعين أن يكون عضــو هيئة التدريس بهذه الجامعة تتوافر له مقومات تنفيــذ ما ناطه القانون بالجامعــة التى ينتمى اليها — ارجاء الجامعة الموافقة على اعارة عضــو هيئة التدريس حتى يؤدى نفقة زوجته وابنته قبل الموافقة على اعارته لا يشكل خطأ من جانبها يستوجب التعويض — اساس ذلك : الحفاظ على سمعة عضو هيئة التدريس بالأزهر من متابعته باحكام قضائية فى دولة اسلامية مما يسىء اليه والى الجامعــة التى ينتمى اليهــا .

ملخص الحـــكم :

ان مناط الفصل فى هـــذا الطعن هو بيان ما اذا كان تصرف الجامعة على النحو المشـــار اليه يكون خطأ من جانبها يترتب عليـــه مساءلتها ، ومن ثم فانه يتعين النظر الى هـــذا التصرف فى ضوء أحكام رسالة الجامعة الأزهرية وما تطلبة القانون من صفات فى العاملين بكلياتها ، اذ ان المـــادة ٣٢ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشـــملها قد ناطت بالجامعـــة اختصاص تزويد العالم الاســـلامى والوطن العربى بالعلمـــاء العاملين الذين يجمعون الى الايمان بالله والثقة بالنفس وقوة الروح والتفقه فى العقيدة والشريعة ولغـــة القرآن كفاية علمية وعملية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك وتأهيل عالم الدين للمشـــاركة فى كل أنواع النشـــاط والانتاج والريادة والقدوة الطيبة وعالم الدنيا للمشاركة فى الدعوى الى ســـبيل الله بالحكمة والموعظة الحسنة وعلى ذلك فانه يتعين أن يكون عضـــو هيئـــة التدريس بهذه الجامعـــة تتوافر له مقومات تنفيذ ما ناطه القانون بالجامعـــة التى ينتمى اليها ، ومن ثم فاذا ما قامت الجامعـــة بارجاء الموافقة على اعارة المطعون ضده حتى يؤدى نفقة زوجته وابنته قبل الموافقة على اعارته فان مسلك الجامعة على هـــذا النحو لا يشكل خطأ من جانبها ، لأنها أتت تصرفا من شأنه الحفاظ على سمعة احد أعضاء هيئـــة التدريس بها ، وذلك من متابعته بأحكام قضائية فى دولة اسلامية أخرى ، بما قد يسىء اليه والى الجامعة التى ينتمى اليها ، ولا سند فيما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان القانون رسم طرقا للحصول على الحقوق ليس من بينها تدخل الجهة الادارية فى شأن يخص احـــد العاملين بها فان هـــذا القول لا يؤخذ على اطلاقه ذلك ان الجامعـــة الأزهرية لها وضع خاص فى هـــذا الشأن من حيث انه يتطلب فى أعضاء هيئة التدريس بها أن يكون قدوة فى التصرف والخلق الكريم يضاف الى ما تقـــدم ان الجامعـــة وافقت على اعارة المطعون ضده فى العام الجامعى ٨٠/٧٩ ثم وافقت على تجديدها فى العام الجامعى ٨١/٨٠ .

ومن حيث لمـــا تقدم تنتفى مسئولية الجامعة حيال ما قامت به قبل المطعون ضـــده ، واذ ذهب الحـــكم المطعون فيه غير هـــذا المذهب ، فانه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون مما يتعين معه الحكم بالغائه وبرفض طلب التعويض مع الزام المطعون ضـــده بمصاريف الطعن عمـــلا بنص المـــادة ١٨٤ مرافعات .

(طعن ٩٩٦ لسنة ٢٦ ق — جلسـة ١٩٨٥/٤/٩)

الفـــرع الثـــالث
مزاولة اعضاء هيئة التدريس لبعض الأعمال خارج الجامعة

اولا : مزاولة اعضاء هيئة التدريس بكليات الطب العمل فى الخارج :

قاعـــدة رقم (٣٥٣)

المبـــدا :

أعضاء هيئة التدريس — قواعد تحديد الاقدمية فيما بينهم — ضرورة ديسمبر سنة ١٩٢٧ بالسـماح للأطباء الذين تنتظمهم هيئة التدريس فى كلية الطب ان يباشروا مهنتهم فى الخارج الى جانب عملهم الحكومى مقابل تخفيض مرتباتهم الى النصف وأن تعتبر مدة خدمتهم نصف وقت — تقنين المـادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ هـذا النظام — قرار مجلس الوزراء فى ١٨ من يولية سنة ١٩٣٦ — تقريره صرف نصف المـاهية للطبيب فى الدرجة الخامسة فما فوق اذا طلب الطبيب الموظف الاشتغال نصف الوقت — قرار مجلس الوزراء فى ٦ من اكتوبر سنة ١٩٤٦ — ابرازه معنى اشتغال اعضاء هيئة التدريس بكلية الطب بمهنتهم فى الخارج وبتحديده ذلك بعدم تخصيص اعمال التدريس بكامل الوقت اللازم لها بسبب انصرافهم الى العمل الخارجى المرخص لهم فيه — تقريره منح اعضاء هيئة التدريس بكلية الطب كامل مرتبهم اذا خصوا الكلية بكل اوقات العمل الرسمية المقررة فى مصالح الحكومة — المـادة ٣٤ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ واختصاصها الأطباء الممنوعين من مزاولة المهنة بالخارج بمزية جديدة فى الترقية — قرار مجلس كلية الطب بجامعة القاهرة بان العمل فى حالتيه نصف الوقت وكل الوقت لم يتغير فى كمه وكيفه — لا يغير من طبيعـة الأوضاع القانونية فيما يتعلق بمراكز هيئة التدريس بالكلية الذين وصفوا بقرار مجلس الوزراء فى ٣ من ديسـمبر سنة ١٩٢٧ بانهم اطباء نصف

الوقت — كون المدعى موظفا نصف الوقت فى فترة تخللت مدة خدمته يجعله خاضعا فى تسوية معاشه لحكم المـادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسـنة ١٩٢٩ .

ملخص الحـــكم :

الأصل ان يكرس الموظف كامل وقته لأداء واجبات وظيفته ، اى ان ينقطع لها ، سواء فى وقت العمل الرسمى أو فى غير الوقت المعين له ، فلا يقوم فى وقت فراغه بأى عمل بأجر ، فاذا أذن له فى هذا العمل كان وقته غير مكرس بأكمله لعمله الحكومى ، وخفض مرتبه تبعا لذلك . وقد رددت المـادتان ٧٣ و ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشـن نظام موظفى الدولة فيما بعد الأصل العام فى هـذا الشأن ، اذ نصت أولاهما على وجوب ان يخصص الموظف وقت العمل الرسـمى لأداء واجبـات وظيفته . وأجازت تكليفه بالعمل فى غير أوقاته الرسمية علاوة على الوقت المعين لها اذا اقتضت مصلحة العمل ذلك ، وحظرت الثانية عليه ان يؤدى اعمالا للغير بمرتب أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية الا ان يؤذن له فى ذلك بالشروط التى اوردتها . وقد كان المـدعى طبيبا يمضى كل الوقت فى عمله ، وغير مصرح له بالأشـغال الخصوصية ، ثم صدر قرار مجلس الوزراء فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بالتصديق على قرار لجنـة فحص كفايات موظفى التدريس بكليـة الطب بجعل وظيفته نصف وقت بدلا من وقت كامل بنصف مرتب اعتبارا من ذلك التاريخ ، وبذا يكون هذا القرار قد قطع فى تحديد وضعه ، بأن اعتبره موظفا « نصف الوقت » ، اذ سمح له بمزاولة مهنته فى الخارج وخفض مرتبه الى النصف بناء على ذلك . ومقتضى هـذا على الأساس المتقـدم أن وقت عمله قد خفض الى النصف كذلك ، اذ هو علة تخفيض المرتب بهذا القدر . وقد صدر بعد ذلك المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، واورد فى المـادة ١٦ منه تعريفا تشريعيا للموظف أو المسـتخدم الدائم « نصف الوقت » فى مقام بيان أسس تسوية معاشه أو مكافأته اذا ما تخللت مدة خدمته مدد عمل فيها نصف الوقت ، اذ جعل معيار قيام هـذه الصفة به

تخفيض أوقات عمله الى النصف ، وأكد ذلك فيما جاء بمذكرته الايضاحية تعليقا على هذه المادة متسقا فى تفسير مدلوله مع المعنى الذى اصطلحت عليه لجنة تعديل الدرجات فى سنة ١٩٢١ ، أذ صرحت لبعض الموظفين — لا سيما الأطباء منهم — بمزاولة مهنتهم فى الخارج ، الأمر الذى انبنى عليه خفض الوقت الذى كان واجبا تكريسه لعملهم ، على أن يتنازلوا فى نظير ذلك عن نصف المرتب المقرر لهم ، وهو ذات المعنى الذى أخذ به قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ ، واذا كان المنشور رقم ٥ الصادر فى ٢٨ من يونية سنة ١٩٣٦ تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من يونية سنة ١٩٣٦ قد أوقف الترخيصات السابق منحها لبعض موظفى الحكومة ومستخدميها لمزاولة أعمال خارجة عن اعمال وظائفهم الأصلية فى غير أوقات العمل الرسمية ، فانه قد استثنى من ذلك الترخيصات التى نصت عليها بعض الكادرات الخاصة ، كما هو الحال فى شأن الأطباء الذين يشغلون وظائف معينة فى وزارة الصحة والجامعة المصرية ، فأبقى عليها ، ولم يصفها بأنها مقصورة على اباحة مزاولتهم لمهنتهم فى غير أوقات العمل الرسمية ، بل استثنى أربابها جملة بأوضاعهم وظروفهم القائمة بحسب الكادرات الخاصة بهم مطلقة من هذا القيد ، ومن ثم فان التحدى بالمنشور المشار اليه للتدليل على انحصار النشاط الخارجى لهذه الفئة من الموظفين من الناحية الزمنية فى غير أوقات العمل الرسمية يكون فى غير محله . وقد جاء قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٨ من يولية سنة ١٩٣٦ صريحا فى تأكيد المعنى المتقدم ، اذ ورد به « أما اذا طلب (الطبيب الموظف) بعد ذلك مزاولة المهنة أو ما يعبر عنه بالاشتغال نصف الوقت صرف اليه نصف الماهية فقط فى أية درجة كان من الخامسة فما فوق » . وأعقبه بعد ذلك قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٦ من اكتوبر سنة ١٩٤٦ الذى أبرز معنى اشتغال هيئة التدريس بكلية الطب بمهنتهم فى الخارج ، وحدد مدلوله بقوله « حيث يصرفهم العمل الخارجى عن التفرغ لأعمال التدريس تفرغا كافيا » ، فكشف بذلك عن أن هؤلاء لا يخصون أعمال التدريس بكامل الوقت اللازم لها بسبب انصرافهم الى العمل الخارجى المرخص لهم فيه ، وخلص

من هـــذا الى تقرير منح أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب « المسموح لهم بالاشـــتغال بمهنتهم خارجها مرتب وظيفتهم كاملا اذا خصوا الكليـــة بكل أوقات العمل الرسمية المقررة فى مصالح الحكومة » ، ومنح « غير المسموح لهم بالاشـــتغال الخارجى بمهنتهم بدل تفرغ طبقـــا للفئات التى عينها ، فضلا عن مرتب الوظيفة الكامل » . وبذا علق منح مرتب الوظيفة كاملا للمشتغلين بالمهنة فى الخارج على شرط تخصيص جهودهم فى كل أوقات العمل الرسمية المقررة فى مصالح الحكومة لاحتياجات التدريس بالكلية . وافصح بهذا عن أن علة تخفيض المرتب الى النصف كانت وما زالت هى عدم تحقق هذا التخصص . ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فآثر فى المـــادة ٣٤ مكررا منه الأطباء الممنوعين من مزاولة مهنتهم بالخـــارج ، دون غير الممنوعين منهم ، بمزية جـــديده فى الترقيـــة . ونص قـــرار مجلس الوزراء الصـــادر فى ١١ من اغسطس سنة ١٩٥٣ تنفيـــذا لهذه المـــادة على منحهم بدل طبيعة عمل بالكامل . واذا كان قرار مجلس كلية الطب بجامعة القاهرة الصادر فى ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٤ قد انتهى الى « أن العمل فى حالتيه ما سمى نصف الوقت وكل الوقت لم يتغير فى كمه وكيفه » بعد ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ عما كان عليه قبل هذا التاريخ ، فان هذا لا يغير من طبيعة الأوضاع القانونية فيما يتعلق بمراكز أعضاء هيئة التدريس بالكلية الذين كانوا يمارسون مهنتهم فى عياداتهم الخاصـــة فى الخارج ، والذين وصفوا بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بأنهم أطبـــاء « نصف الوقت » ، وخفضت مرتباتهم لهذا السبب الى النصف وارتضوا ذلك ، وكان وضعهم على هـــذا النحو يسمح لهم قانونا بالتخفف من أوقات عملهم . ولمـــا كان المدعى موظفا نصف الوقت فى الفترة التى تخللت مدة خدمته والواقعة بين ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ و ٦ من اكتوبر سنة ١٩٤٦ ، فانه يخضع فى تسوية معاشه لحكم المـــادة ١٦ دون المـــادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية .

(طعن ١٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/١/٣١)

ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والقيام باعطاء الاستشارة لشركة مساهمة :

قاعـــــدة رقم (٣٥٤)

المبـــــدأ :

ان المـــادة الأولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص بالشركات المساهمة تحرم الجمع بين وظيفة استاذ باحدى الجامعات باعتباره موظفا عموميا وبين القيام بالاستشارة لدى احدى الشركات المساهمة ولو كانت

الاستشارة خاصة بعمل معين او موقوتة بمدة معينة .

ملخص الفتـــوى :

يتلخص موضوع الفتوى فى أن حضرة الدكتور . . . . . . الأستاذ بكلية الهندسة بجامعة فؤاد الأول قدم للكلية المذكورة صورة كتاب ورد له من شركة بواخر البوستة الخديوية تدعوه فيها للعمل كمهندس استشارى لها فى انشاء وتجهيز معدات مصنع السماد بالسويس التى تقوم باعدادها فى ورشها بالاسكندرية نظرا لحاجتها الى خبرة بعض كبار المهندسين الميكانيكيين لانجاز هـــذا المشروع على أحسن وجه . وذكر حضرة الاســـتاذ انه من الممكن ان يقوم بهذا العمل دون أن يتعارض مع عمله بالكلية .

وقد عرض الأمر على قسم الرأى مجتمعا لمعرفة ما اذا كان العمل الذى يطلب الأستاذ المذكور أن يسمح له بالقيام به يقع أولا تحت طائلة الحظر المنصوص عليه فى المـــادة الأولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ .

وقد استعرض قسم الرأى مجتمعا هـــذا الموضوع بجلسته المنعقدة فى ٢٦ من يونية سنة ١٩٤٩ فتبين له أن المـــادة الأولى من القانون سالف الذكر تنص على أنه لايجوز الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التى يتناول صاحبها مرتبا وبين عضوية مجلس ادارة احدى الشركات المساهمة

أو الاشتراك فى تأسيسها او القيام بعمل من اعمال الادارة او الاستشارة فيها سواء أكان بأجر أم بغير أجر ».

وهــذا النص عام ومطلق ومن قواعد التفسير ان المطلق يجرى على اطلاقه حتى يوجد ما يخصصه ومتى كان الأمر كذلك فان الحظر يقع على الأعمال المشار اليها فى المــادة الأولى من ذلك القانون سواء أكانت تلك الأعمال مستمرة أو مؤقتة .

لذلك قد انتهى رأى القسم الى ان المــادة الأولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٩ الخاص بالشركات المساهمة تحرم الجمع بين وظيفة أستاذ فى احدى الجامعات وبين القيام بالاستشارة لدى احدى الشركات المساهمة ولو كانت الاستشارة خاصة بعمل معين أو موقوته بمدة معينة .

(فتوى ٤٧ /١/٢٠/٢١٠ — فى ١٩٤٩/٧/٥)

الفــــرع الــــرابع
الاجازة الخاصــة لرعاية الطفــل

قاعـــــدة رقم (٣٥٥)

المبـــــدأ :

للمخاطبات بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من عضوات هيئة التدريس بالجامعات الحق فى الحصول على أجازة خاصـــة بدون اجر لرعاية الطفل .

ملخص الفتـــوى :

اورد نظـــام العاملين المدنيين بالدولة الصـــادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حكما جديدا مقتضاه تنفيذ أحكام الدســـتور فى شأن رعاية الأسرة ورعاية المرأة العاملة . ومن ثم قرر نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون المذكور للمرأة العاملة الحق فى الحصول بناء على طلبها على أجازة لرعاية طفلها لمدة عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية . وهـــذا التفسير هـــو الوارد فى المذكرة الايضاحيـــة للقانون رقم ٤٧ لســـنة ١٩٧٨ وقد استحدث المشرع هـــذا الحق ولم يكن قد نص عليـــه فى قوانين التوظف الســـابقة على هـــذا القانون ومن ضمنها القانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات . ومن ثم يكون المشرع قداستن قاعدة تشريعية جديدة تسرى على العامـــلات المخاطبـــات بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما تسرى على العاملات المخاطبات بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ باعتبار ان الأول يمثل القانون العام بالنسبة لقوانين التوظف الأخرى .

(ملف ٢٧٠/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/١/١٨)

الفـــرع الخـــامس
تخفيض المدد اللازمة لشـــغل وظائف
التدريس بالجامعات

قاعـــدة رقم (٣٥٦)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بتخفيض المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات — بقاؤه نافذا رغم صدور القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن الجامعات — أساسه ان العام لا ينسخ الخاص ٠

ملخص الفتـــوى :

ان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الذى خفض المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات هو قانون خاص ينظم حالات معينة ، وذلك على نقيض القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فانه قانون عام ينظم شئون أعضاء هيئة التدريس بالجامعات كافة ، ولمـــا كان القانون العام لا يلغى القانون الخاص فان القانون رقم ١٤٢ لســـنة ١٩٥٦ يظل نافذا ولا يزول أثره بصدور القانون رقم ٣٤٥ لســـنة ١٩٥٦ المشار اليه ، يؤيد هـــذا النظر ان الحكمة من استصدار القانون رقم ١٤٢ لســـنة ١٩٤٦ لا تزال قائمة ، وأن القانون رقم ٣٤٥ لســـنة ١٩٥٦ الذى الغى القوانين التى كان معمولا بها من قبل لم ترد به أية اشارة الى القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ ..

(فتوى ١٧٢ فى ١٩٥٨/٤/٦)

الفرع الســـادس

اقدمية اعضاء هيئة التدريس

قاعـــدة رقم (٣٥٧)

المبـــدأ :

اعضاء هيئة التدريس — اقدمية ، ترتيبها طبقا لاحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتباره القانون العام — خلو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات من قواعد خاصة تحكم اقدمية اعضاء هيئـــة التدريس — ترتيب الاقدمية على اسس المفاضلة بين المؤهل وبين المؤهل الخاص للتعيين فى وظيفة مدرس وهو الدكتوراه ، وعلى أساس الكفايـــة العلميـــة .

ملخص الفتـــوى :

انه ازاء خلو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعـــات من قاعدة تحكم الاقدمية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، فيتعين الرجوع الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — والذى كان معمولا به عند تعيين السيدين المذكورين فى وظيفة مدرس بكلية الحقوق — باعتبارها القواعد العامة فى شئون الموظفين اذا لم يوجد نص خاص .

ومن حيث أن المـــادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشـــار اليه تنص على انه :

« تعتبر الاقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها واذا اشتمل مرسوم أو أمر جمهورى أو قرار على تعيين أكثر من موظف فى درجة واحدة أعتبرت الاقدمية كما يلى :

(أ) اذا كان التعيين متضمنا ترقية أعتبرت الاقدمية على اســـاس الاقدمية فى الدرجة السابقة .

(ب) اذا كان التعيين لاول مرة اعتبرت الاقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الاقدمية فى التخرج ، فان تساويا تقدم الاكبر سنا ، وذلك مع عدم الاخلال بالقواعد التى تقررها اللائحة التنفيذية فى شأن الامتحان .

وبتطبيق هذه القواعد على الحالة المعروضة يبين أن تعيين كل من الدكتورين ...... فى وظيفة أستاذ مساعد قد تضمن ترقية من الدرجة السابقة (وظيفة مدرس) ، ولما كان المؤهل اللازم للتعيين فى وظيفة مدرس — مؤهلا خاصا هو الدكتوراه أو ما يعادلها ، فانه يتعين أن تكون المفاضلة على أساس هذا المؤهل ، أى على أساس التقدير الذى ناله كل من السيدين المذكورين فى درجة الدكتوراه ، واذا كان الدكتور .... قد حصل على الدكتوراه بدرجة جيد جدا مع حجز الرسالة لمسابقة احسن الرسائل ، وكذلك الحال بالنسبة الى الدكتور ...... الا أن رسالة الدكتور الاول هى التى فازت — دون رسالة الدكتور الثانى — بجائزة احسن الرسائل عن العام الذى حصل فيه كلاهما على درجة الدكتوراه ، فبذلك يعتبر الدكتور الاول هو الاقدم فى وظيفة مدرس باعتباره حاصلا على درجة الدكتوراه بدرجة اعلى من الدرجة التى حصل عليها الدكتور الآخر .

هذا وان تحديد الاقدمية بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات يجب ان يقوم على أساس الكفاية العلمية ، وحين يتحدد المرشحون لوظيفة واحدة يفضل صاحب المؤهل الاعلى ، أو من قام بعمل بحوث علمية مبتكرة اعتبرتها اللجنة المشكلة بفحص الانتاج العلمى للمرشحين أكثر صلاحية ، فالعبرة اذن بالكفاية العلمية . وبتطبيق ذلك أيضا على الحالة المعروضة يبين أنه عند تعيين كل من السيدين الدكتورين .... فى وظيفة أستاذ مساعد ، وبالرجوع الى تقرير لجنة الفحص ، نجد أن اللجنة المذكورة قد قررت بالاجماع صلاحية الدكتور الاول للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد ، بينما قررت صلاحية زميله للتعيين فى هذه الوظيفة ، بالاغلبية .

ونخلص من لذلك الى أن الدكتور الاول يعتبر هو الاقدم أيضا على أساس الكفاية العلمية الواجب أعمالها عند تحديد الاقدمية وترتيبها بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات .

(ملف ٥٦/١/٥٩ — جلسة ١٩٦٥/٦/٣٠)

قاعـــــدة رقم (٣٥٨)

المبـــــدأ :

أعضاء هيئة التدريس ــ قواعد تحديد الاقدمية فيما بينهم ــ ضرورة تطبيق احكام المـــادة ١٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمـــادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابلة لها كل فى المجال الزمنى لهذين القانونين .

ملخص الفتـــــوى :

انه طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصـــــدار قانون نظام العاملين المدنيين ومن قبله المـــادة ١٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا تسرى احكام أى منهما على الوظائف التى تنظمها قوانـــين خاصة الا عند عدم وجود ما يقابلها فى هذه القوانين .

وازاء خلو قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ من نص ينظم كيفية تحديد الاقدمية بين المعينين فى قرار واحد حيث اكتفت المـــادة ٤٨ من هذا القانون بالنص على أن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة فانه يتعين تطبيق المـــادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيـــين المشار اليه فيما تنص عليه من انه « تعتبر الاقدمية فى الدرجة من تاريـــخ التعيين فيها فاذا اشتمل قرار التعيين على اكثر من عامل فى درجة واحـــدة اعتبرت الاقدمية كما يلى :

١ ــ اذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الاقدمية على أســـاس الاقدمية فى الدرجة السابقة .

٢ ــ اذا كان التعيين لاول مرة اعتبرت الاقدمية بين المعينين علـــى اساس المؤهل ثم الاقدمية فى التخرج فان تساويا تقدم الاكبر سنا » .

كما ينطبق نص المـــادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابل للمـــادة ١٦ سالفة الذكر وفى المجال الزمنى لسريان أحكام القانون الاخير .

ولئن كانت المـادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ التى حددت اختصاص اللجان العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمى للمرشحين قد نصت على أن « تقدم اللجنة تقريرا مفصلا عن الانتـاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية ... » .

فان هذا الاختصاص فى ترتيب المرشحين بحسب الكفاية العلميـة ليس الغاية منه تحديد الاقدمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفضيل مرشـح أو أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية لشغل الدرجات الخالية فحسـب عندما يتزاحم أكثر من مرشح على وظيفة واحدة ، أما حيث يتم تعيـين جميع المرشحين فى قرار واحد فان ترتيب الاقدمية بينهم انما يتم طبقـا للقانون ولا أثر للترتيب للذى أوردته اللجنة .

واذا كانت الجامعة قد أثارت فى مذكرتها صعوبة ان يتساوى اثنـان فى الاقدمية فى الوظائف السابقة فان هذه الصعوبة نظرية اذ لا مناص بعد تعقب أقدمية المعينين فى قرار واحد فى الدرجات السابقة وتساويهمـا من تحديد أقدميتهما عند التعيين لاول مرة بحسب المؤهل فالاقدمية فى التخرج فان تساويا تقدم الاكبر سنا .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن تحديد الاقدمية بـين أعضـاء هيئة التدريس فى الجامعات المعينين فى قرار واحد تعيينا متضمنا ترقية من الوظائف السابقة فى هيئة التدريس يكون بحسب الاقدمية فى الوظيفـة السابقة فالتى تسبقها وهكذا وفقا لما تقضى به المـادة ١٦ من قـانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وعند التساوى فى أقدمية الوظائف السابقة تتبع المعايير التى نصت عليها المـادة المذكورة بالنسبة للتعيـين اول مرة .

(فتوى ٦٣٠ فى ١٩٦٧/٥/٢٢)

قاعـــــدة رقم (٣٥٩)

المبـــدا :

شغل المعيد او المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكليه يعد بمثابة ترقية يترتب عليه ما يترتب على الترقية من آثار اهمها استصحاب المرقـى أقدميته فى وظيفته السابقة ــ أساس ذلك أن المشرع فى قانون الجامعـات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يجز التعيين فى وظيفة مدرس من الخارج بطريق الاعلان الا اذا لم يوجد من بين المعيدين والمدرسين المساعدين من هو مؤهل لشغلها ــ مبدا استحقاق العلاوة الدورية بعد سنة من شغل وظيفة مدرس على أساس انه يتم بطريق التعيين ــ عدول الجمعية العمومية عنه .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة ٦٦ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص على انه « يشترط فيمن يعين عضوا فى هيئة التدريس ما يأتى :

١ ــ أن يكون حاصلا على الدكتوراه أو ما يعادلها .... »

وتنص المـــادة ٦٧ منه على أنه « مع مراعاة حكم المـــادة السابقـــة ، يشترط فيمن يعين مدرسا أن تكون قد مضت ست سنوات على الاقل على حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .

فاذا كان من بين المدرسين المساعدين أو المعيدين فى احدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون فيشترط فضلا عما تقدم أن يكون ملتزما فى عملـه ومسلكه منذ تعيينه معيداً أو مدرسا مساعدا بواجباته ومحسنا اداءها واذا كان من غيرهم فيشترط توافره على الكفاءة المتطلبة للتدريس » .

وينص القانون فى المـــادة ٦٨ على انه « مع مراعاة حكم المادتـين السابقتين يكون التعيين فى وظائف المدرسين الشاغرة دون اعلان من بين المدرسين المساعدين أو المعيدين فى ذات الكلية أو المعهد واذا لم يوجـد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها فيجرى الاعلان عنها » .

ومفاد تلك النصوص ان المشرع فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار

اليه اشترط للتعيين فى وظيفة مدرس الحصول على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ومضى ست سنوات على الاقل للحصول على البكالوريوس أو الليسانس وقصر شغلها على المعيدين والمدرسين المساعدين بذات الكليــة وبغير اعلان ، متى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة ، وكانوا ملتزمـين منذ تعيينهم بواجبات وظائفهم ، ولم يجز التعيين فى تلك الوظيفة من الخارج بطريق الاعلان الا اذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلهـا ، ومن ثـم يكون المشرع قد استبعد التعيين المبتدأ كطريق لشغل المعيد أو المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية . واذ ينطوى شغلهم لتلك الوظيفـة بغير اعلان على تقلدهم لوظيفـة أعلى ، فانه يكون بهذه المثابة ترقية يترتب عليها ما يترتب على الترقية من آثار ، أهمها استصحاب المرقـى اقدميته فى وظيفته السابقة ، اعمالا للقاعدة المنصوص عليها فى المـادة ٥٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الواجب التطبيق فى الحالة الماثلة بمراعاة مجاله الزمنى لعدم ورود نص ينظم الاقدمية فيما بين المرقين بقـرار واحد فى قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

وبناء على ما تقدم فانه لمـا كان الدكتور .... سابقا للدكتور ..... فى ترتيب الاقدمية بوظيفة مدرس مساعد فانه يسبقه كذلك فى وظيفة مدرس .

واذا كانت الجمعية العمومية قد انتهت بجلسة ١٩٧٦/١٢/٨ (ملف رقم ٦٩٩/٤/٨٦) الى استحقاق العلاوة الدورية بعد سنة من شغل وظيفة مدرس على أساس أنه يتم بطريق التعيين فانها عدلت عن ذلك بالفتـوى الصادرة بجلسة ١٩٧٨/٥/٣١ (ملف رقم ٧٨٣/٤/٨٦) .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تقـدم الدكتور .... على الدكتور ...... فى ترتيب الاقدمية بوظيفـة مدرس .

(فتوى ١٠٩١ فى ١٩٨١/١٢/١٢)

(ملحوظة : قارن فتوى الجمعية بجلسة ١٩٧٦/١٢/٨ ملف ٦٩٩/٤/٨٦ وفتواها بجلسة ١٩٧٨/٥/٣١ ملف رقم ٧٨٣/٤/٨٦)

الفـــرع الســـابع
نقل أعضاء هيئة التدريس

قاعـــدة رقم (٣٦٠)

المبـــدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس من جامعة الى أخرى ــ نقل أحد مدرسى كلية حقوق القاهرة الى كلية حقوق الاسكندرية ثم نقله بعد ترقيته الى وظيفة استاذ مساعد الى الجامعة المنقول منها بعد قبوله أن يوضع فى أقدميته بين زملائه قبل نقله الى جامعة الاسكندرية ــ هذا الشرط صحيــح قانونا ــ اثارة ــ عدم جواز التمسك بما يؤثر على المراكز القانونيـــة الزملاء الأقدم منه ــ اساس ذلك ــ مثال بالنسبة لعدم صلاحيته للترشيح لكرسى الأستاذية الا عند ثبوت صلاحية الزملاء الأقدم باستيفائهم شرط المدة المقررة قانونا للترقية الى وظيفة استاذ .

ملخص الحـــكم :

اذا كان الثابت من الاوراق أن جامعة القاهرة قد قبلت طلب المدعى بنقله اليها بالشروط التى ضمنها طلبه وهى قبوله وضعه فى الاقدميـــة بين زملائه الذين كانوا معه بكلية الحقوق بهذه الجامعة ، والقرار الصـــادر فى هذا الشأن والقصد من هذه الشروط كان واضحا لا لبس فيـــه ولا ابهام سواء بالنسبة للجامعة او للمطعون ضده ، وان الهدف الاول والاخير منهـــا هو المحافظة على المراكز القانونية للمدرسين بها ، وهـــذا ما استوجب أن يعود المطعون ضده (المدعى) الى الوضع الذى كان فيـــه بين زملائه فى سنة ١٩٤٥ قبل نقله الى جامعة الاسكندرية فى اكتوبـــر سنة ١٩٤٥ ، وبالتالى فلا يجوز له الاحتجاج بأى وضع يكون قد كســـبه فى الفترة التى انقضت ما بين نقله من جامعة القاهرة فى سنة ١٩٤٥ وعودته

اليها فى سنة ١٩٥٠ مما قد يؤثر على المراكز القانونية لزملائه الاقدم منه وأما عدا ذلك فقد استبقت له الجامعة كافة الحقوق المالية المترتبة على ترقيته الى وظيفة استاذ مساعد بجامعة الاسكندرية وبالتالى فانه لا يعتد بالمدة التىأمضاها فى وظيفة أستاذ مساعد قبل ترقية زملائه بجامعة القاهرة الىهذه الوظيفة ، ومن مقتضىذلك أن تحتسب له مدة الأربع سنوات اعتبارا من ١٩٤٩/١٠/١١ تاريخ ترقية زميليه السابقين عليه فىأقدمية مدرس اذ انه من هذا التاريخ لا قبله تتكافأ الفرص بالنسبة للجميع للترقية الى وظيفة أستاذ ، والقول بغير ذلك لا يتمشى مع القصد من وجوب وضع المدعى بعد نقله الى جامعة القاهرة فى الوضع الذى كان فيه بالنسبة لزملائه قبل نقله منها الى جامعة الاسكندرية فى عام ١٩٤٥ ذلك القصد الذى افصحت عنه الجامعة أكثر من مرة وأعلنته واضحا محددا ، وليس ذلك فحسب ، بل ان هذا القصد كان مفهوما لدى المدعى نفسه ، فقد كتب خطابا الى عميد كلية الحقوق فى ١٩٥٣/٦/٣ يعترض فيه على ترشيح زميليه الاقدم منه الى كرسى الاستاذية ويقول فيه « انه طالما ان قرار مجلس الجامعة — القاضى بعدم صلاحيته للترشيح للاستاذية الى أن يستوفى كل من الزميلين شرط المدة — قائم فلا يكون أحد من ثلاثتهم صالحا الآن للترشيح لأى من الكرسيين الشاغرين . والصالح يقضى بأن تمنح لثلاثتهم الفرصة فى منافسة شريفة فيما بينهم . لذلك فهو يطلب مد أجل الترشيح الى ما بعد استيفاء ثلاثتهم شرط المدة ، وانه شخصيا لن يتقدم لترشيح نفسه حتى يثبت استيفاؤه هذا الشرط » وبذلك فقد كان المدعى على علم تام بفحوى القرار الصادر بنقله ومغزاه والهدف منه وهو عدم صلاحيته للترشيح الى كرسى الاستاذية الا عندما يثبت صلاحية زميليه الاقدم منه للترشيح من حيث قضاء المدة التى يستلزمها القانون للترقية الى وظيفة استاذ ويؤكد المدعى هذا الفهم عنده بما ذكره عند ما قبل الشروط التى تم على أساسها نقله الى جامعة القاهرة فقال بأن الاقدمية لا اهمية لها طالما ان الترقية الى وظيفة استاذ مناطها الجدارة والكفاءة ومن ثم فان ما أثاره المدعى وسايره فيه الحكم المطعون فيه من أن الشروط التى وضعت لنقله الى جامعة القاهرة انما هى خاصة بالاقدمية ولا علاقة لها بالمدة التى عمل فيها كأستاذ مساعد هو مجرد

قول لا يتفق مع منطق قرار النقل وما تضمنه من شروط على النحو السالف ذكره لأنه اذا كان سيعتد بالمدة التى امضاها المدعى فى وظيفة أستاذ مساعد وهى المدة السابقة على ترقية زميليه المذكورين الى وظيفة أستاذ مساعد فان معنى ذلك أن تصبح الشروط التى قبل على أساسها المدعى النقل لغوا ويكون من حقه التقدم للترشيح للاستاذية قبل زميليه المشار اليهما للمحافظة على المراكز القانونية بين أساتذة الجامعة فلا يخل بها طارىء عليها غادرها من قبل وهو فى وضع معين وبعدأن أفاد من ذلك رغبفى العودة اليها من جديد ، ومن الطبيعى ان هذا لا يكون على حساب زملائه الذين آثروا البقاء وخضعوا لقانون ليس فية ليونة القانون الذى رقى المدعى الى وظيفة استاذ مساعد على أساسة ، اذن الامر بالنسبة للمدعى لا يتعدى عدم الاعتداد بالمدة التى أمضاها فى وظيفة أستاذ مساعد بالقدر الذى يتلاءم مع وضعه فى الاقدمية بالنسبة لزملائه بالتطبيق لقرار نقله الى جامعة القاهرة وليس فيما اتخذته الجامعة أية مخالفة للقانون لانها باعتبارها شخصية معنوية مستقلة عن جامعة الاسكندرية فان لها بهذه الصفة ان تحدد مركز الشخص الذى يعين فيها أو ينقل اليها وسواء أكان الامر ينطوى على تعيين أو على نقل فان الامر لا يتغير من حيث الاثار فى الحالين لأن النقل فى المسألة المعروضة له طابعه الخاص وهو خلاف النقل الذى يجرى بين فروع وأقسام الوحدة الادارية الواحدة ، ولا يغير من ذلك ان وزير التربية والتعليم هو الرئيس الاعلى للجامعتين المذكورتين ، فانه يبقى لهما مع ذلك شخصيتهما المستقلة كل منهما عن الاخرى وليس فقط ان ما اجرته الجامعة لا مخالفة فيه للقانون بل ان القانون العام وهو قانون الموظفين قد وضع قيودا على ترقية المنقولين فى نفس فروع المصلحة الواحدة أو الشخص الاعتبارى الواحد .

(طعن ١٥٢٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/٢٨)

قاعـــــدة رقم (٣٦١)

المبـــــدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس الى كلية أخرى بالجامعة ذاتها أو بغيرها أو الى وظيفة أخرى ــ المـــادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لســـنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية ــ القيد الزمنى الذى حددته هذه المـــادة بمدة سنة ــ اقترانه بالتوصية بالنقل ذاتها وموافقة وزير التربية والتعليم عليها ــ جواز اجراء النقل بعد انقضاء السنة المذكورة فى هذه الحالة ــ أساس ذلك .

ملخص الحـــــكم :

تنص المـــادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية على أنه « استثناء من أحكام هذا القانون يجوز للمجلس الأعلى للجامعات خلال سنة من تاريخ العمل به أن يوصى بنقل أعضـــاء هيئة التدريس من كلية لأخرى بالجامعات ذاتها أو بغيرها او الى وظيفة عامة أخرى ويكون فى هـــذه الحالة بقرار من وزير التربية والتعليم . ويصدر القرار بالنسبة الى من يتقرر نقلهم خارج الجامعة بعد الاتفـــاق مع الجهات التى ينقلون اليها » ويستفاد من هـــذا النص أن القيد الزمنى الذى حدده بمدة ســـنة انما اقترن بتوصية المجلس الأعلى للجـــامعات ذاتها وموافقة وزير التربية والتعليم عليهـــا ومن ثم فهو مقصور عليهـــا ولا يتعدى الى اجراء النقل الذى يصـــدر تنفيذا لهـــا والذى لم يقيده الشـــارع باى قيد اللهم أن يصـــدر بقرار من وزير التربية والتعليم ، وبعد الاتفـــاق مع الجهات التى يتم النقـــل اليها بالنسبة لمن ينقلون خارج الجامعة . ومن الواضح أن القول بغير ذلك واشتراط صـــدور التوصية وكذلك اجراء النقل خلال السنة التى حددها النص المشار اليه من قبيل لزوم ما لم يستلزمه النص ذاته ، خاصـــة وانه يتنافى مع ما ارتآه الشارع من تعليق اجراء هـــذا النقل على الاتفاق مع الجهات التى تم النقل اليها

وهذا الاجراء على هذا النحو لا شك مرهون باعتبارات تخرج عن سلطان الجامعات نفسها ، فضلا عن ان النقل لا يعدو أن يكون عملا تنفيذيا لا يغير من طبيعة انعقاد التوصية فى شأنهم بصفة نهائية محددة للمركز القانونى بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الذين أوصت الجامعة بنقلهم ووافق وزير التربية والتعليم على نقلهم فعلا الى وظائف اخرى خارج الجامعات .

(طعن ٨٥٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٣)

قاعدة رقم (٣٦٢)

المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس وفقا لنص المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ — ترخيص الجامعة فى هذا النقل وفق مقتضيات المصلحة العامة — مدى رقابة القضاء الادارى على القرارات الصادرة فى هذا الشأن — وقوفها عند حد المشروعية فلا تجاوزها الى مناسبات اصدارها .

ملخص الحكم :

ان المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية انطوت على تخويل جهة الادارة بالجامعة رخصة بنقل أعضاء هيئة التدريس من كلية لأخرى بالجامعة ذاتها أو بغيرها أو الى وظيفة عامة أخرى .

وهذه الرخصة من الملاءمات المتروكة لجهة الادارة القائمة فى الجامعة تمارسها وفق مقتضيات المصلحة العامة ، وغنى عن القول ان نشاط القضاء الادارى فى وزنه للقرارات الادارية الصادرة فى هذا الشأن ينبغى أن يقف عند المشروعية أو عدمها فى نطاق الرقابة القانونية فلا يجاوزها الى مناسبات اصدار هذه القرارات وغير ذلك مما يدخل فى نطاق الملاءمة التقديرية التى تملكها الادارة بغير معقب عليها ما دامت متسمة باساءة استعمال السلطة .

(طعن ٨٥٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٣)

قاعـــــدة رقم (٣٦٣)

المبـــــدا :

قرار ادارى ــ ركن السبب ــ رقابة القضاء الادارى على هــذا الركن ــ القرار الصادر بنقل عضو فى هيئـــة التدريس من وظيفته الى مصلحة الآثار استنادا الى الغاء احدى وظائف هيئة التدريس للوفر ــ تعيين آخر فى الوظيفة التى خلت بنقلها ــ اعتبار قرار النقل باطلا ــ استناده الى سبب غير صحيح .

ملخص الحـــــكم :

لئن كانت الادارة غير ملزمة بتسبيب قرارها الا انهـــا اذا ما ذكرت أسبابا له فانها تكون خاضعة لرقابة القضـــاء الادارى للتحقيق من مدى مطابقتها أو عدم مطابقتها للواقع وللقانون ، وللقضاء الادارى أن يراقب صحة قيام الوقائع وسلامة تكييفها القانونى ، ورقابته هـــذه لصحته ، ومخالفته الواقعيـــة أو القانونية تجد حدها الطبيعى فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها القرار فى هـــذا الشأن مستخلصة استخلاصا سائغا من أصول تنتجها ماديا أو قانونا ، فاذا كانت هذه النتيجة غـــير مستخلصة على هـــذا النحو فقد القرار الادارى سببه وتعين الغاؤه .

فاذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة قد اجاز فى المـــادة ١٠٧ فقرة خامسة انهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة أو نقله بسبب الغاء الوظيفة انما قرن ذلك بما يضمن حقوق الموظف بقدر الامكان ، فنصت المـــادة ١١٣ من القـــانون سالف الذكر على انه « اذا الغيت وظيفة الموظف وكانت هناك فى ذات الوزارة أو المصـــلحة أو فى غيرها من الوزارات والمصالح وظيفة أخرى خالية يلزم لشغلها توافر المؤهلات التى يتطلبها التعيين فى الوظيفة الملغاة وجب نقل الموظف اليها بمرتبه متى كانت معادلة لهذه الوظيفة فى الدرجة فان كانت أدنى منها فلا يعين الموظف فيها الا اذا قبلها وتحسب أقدميته ومراعاة مدة خدمته فيها

وفى الدرجات الأعلى منها ويمنح فيها مرتبه وعنـــد خلو وظيفة مماثلة لوظيفته الأولى ينقل اليها بالمرتب الذى وصل اليـــه وتحسب أقدميته فيهــا بمراعاة المدة التى كان قد قضاها فيهـــا » ومفاد هـــذا النص انه لا يجوز انهاء خدمة الموظف ولا نقله من وظيفته الأولى الا اذا حتمت ذلك ضرورة الغاء وظيفته ومع ذلك فان ألغيت الوظيفة وجب نقله الى وظيفة مماثلة ، فان لم توجد ونقل الى وظيفة أدنى ، أعيد الى ما يماثل الوظيفة الأولى عنـــد خلوها ، الى آخر ما وفره القانون للموظف من ضمانات ، فما كان يجـــوز نقل المدعية من وظيفتها فى هيئـــة التدريس الى مصلحة الآثار تحت ستار الغاء احـــدى وظائف هيئـــة التدريس بالوفر ما دامت احدى هـــذه الوظائف الأربع كانت شـــاغرة فكان من الممـــكن لو أريد الاقتصار على ثلاث وظائف فقط ، الغاء الوظيفة الشاغرة فعلا دون المساس بالمدعية أو بسائر مدرسى تلك المـــادة وهم وقتئذ ثلاثة فقط ولكن الجامعة اذ نقلتها الى مصلحة الآثار بدون ضرورة ملجئة بحجة الغاء الوظيفة بينما هى قد استعملت وظيفتها بعـــد ذلك لتعيين آخر فيهـــا ، يكون قرارها والحالة هذه قد قام على غير سبب صحيح ومخالفا للقانون .

(طعن ٥٤٢ لسنة ٥ ق ـــ جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧)

قاعـــدة رقم (٣٦٤)

المبـــدأ :

النقل من احدى الكليات الى فرعها بالخرطوم لا يعدو أن يكون توزيعا داخليا للعمل لا يترتب عليه مساس بالمركز القانونى فى الوظيفة أو فى الدرجـــة ـــ اختصاص مجلس الكليـــة ومجلس الجامعة والمجلس الأعلى للجامعات باصدار مثل هـــذا القرار ، أساس ذلك ـــ صدور مثل هـــذا القرار من المجلس الأعلى للجامعات لا يعتبر اغتصابا للسلطة ـــ مثل هـــذا النقل لا يحتاج الى اعتماده من وزير التربية والتعليم .

ملخص الحكم .

ان فروع الجامعة بالخرطوم لم تستقل عن كلياتها بالقاهرة الا بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٨ لسنة ١٩٥٩ الذى عمل به من ٣١ من مارس سنة ١٩٥٩ ، فنقل المدعى اذن من كلية التجارة بالقاهره الى فرعها بالخرطوم ، لا يعدو أن يكون توزيعا داخليا للعمل ، ولم يترتب عليه أى مساس بالمركز القانونى للمذكور سواء فى الوظيفة أو فى الدرجة أو فى المرتب . واذا كان مجلس الكلية يختص باصدار مثل هذا القرار بالتطبيق للفقرة الثانية من المادة ٣٧ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية ، فان مجلس الجامعة يختص أيضا باصداره بالتطبيق للفقرة الخامسة ب من المادة ٢٤ من هذا القانون ، وهى التى ناطت به السلطة ادارة حركة التعليم ، وكذا يختص باصداره المجلس الأعلى للجامعات بالتطبيق للفقرة ٤ من المادة ٢٩ من القانون المذكور التى ناطت به سلطة التنسيق بين وظائف هيئة التدريس وتوزيعها بين الجامعات ومن ثم لا يقبل أيضا التحدى بأن المجلس الأعلى للجامعات قد اعتصب سلطة مجلس الجامعة ومجلس الكلية بل ان صدور القرار المطعون فيه من المجلس الاعلى للجامعات يتضمن احاطة المدعى بأكبر قسط من الضمانات وهو على أية حال لم يصدر قراره هذا ، الا بعد أن وافق مجلس كلية التجارة فى ٢٧ من مارس سنة ١٩٥٦ ومجلس الجامعة فى ٢٨ من مارس سنة ١٩٥٦ على النقل ، فلا وجه ؛ بعد ذلك للقول بأن المجلس الأعلى للجامعات قد اغتصب سلطة مجلس الكلية أو سلطة مجلس الجامعة ، كما انه لا حجة فى القول ان القرار المطعون فيه كان لا بد أن يعتمد من وزير التربية والتعليم ، لأن نقل المدعى لم يكن من جامعة الى أخرى واذا كان الأمر كذلك ، فان القرار المطعون فيه يكون قد صدر سليما مطابقا للقانون من سلطة تملك اصداره ، غير مشوب بعيب اساءة استعمال السلطة ، ولا منطويا على تأديب مقنع . وهو فى حقيقته نقل مكانى فى نطاق الكلية ذاتها ، وليس بتعيين جديد كما يذهب الى ذلك المدعى ، ومن ثم فلا محل لالغائه أو التعويض عنه .

(طعن ١٠٢٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢١)

قاعـــــدة رقم (٣٦٥)

المبــــدأ :

النقل من الجامعة واليها يعتبر بمثابة التعيين — اختصاص القضاء الادارى بالنظر فيه .

ملخص الحــــكم :

لمـا كانت الجامعة المدعى عليها تتمتع بالشخصية الاعتبارية فان النقل منها واليها يعتبر بمثابة التعيين ، حسبما سبق أن قضت به هـذه المحكمة وبالتالى يختص القضاء الادارى بالنظر فيه .

(طعن ١٣٢٢ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥)

قاعـــــدة رقم (٣٦٦)

المبــــدأ :

نقل الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعات الى وزارات الحكومة ومصالحها فى درجات مديرى العموم — جوازه — اعتباره تعيينا جديداً — منحهم مرتبات هذه الدرجات الجديدة أيا كانت مرتباتهم فى وظائفهم بالجامعة .

ملخص الفتـــوى :

يبين من استقراء أحكام قوانين الجامعات أنها هيئات مستقلة أضفى المشرع على كل منها الشخصية الاعتبارية . وهـذه تقتضى استقلال كل جامعة بموظفيها عن باقى موظفى الدولة فى نظامهم وشئونهم ، وخضوعهم للنظام القانونى المقرر بقانون انشائها ما لم ينص على غير ذلك . ويترتب على ذلك أن نقل بعض موظفى الحكومة الى الجامعـة أو العكس يعتبر بمثابة تعيين جديد فى الجهة التى ينقلون اليها . وقد سبق للجمعية أن انتهت الى هـذا الرأى بجلستها المنعقدة فى ١١ من مايو سنة ١٩٥٥ .

ولما كانت المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « فيما عدا الوظائف التى يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهورى لا يجوز تعيين موظف سابق فى درجة أعلى من الدرجة التى كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة ولا منحه مرتبا يزيد على المرتب الذى كان يتقاضاه فى تلك الدرجة » .. ومفاد هذا النص أن المشرع وان حظر اعادة تعيين الموظف فى درجة أعلا أو بمرتب أعلا الا أنه استثنى من هذا الحظر الوظائف التى يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهورى .

ولما كان التعيين فى درجة مدير عام انما يكون بمرسوم طبقا للمادة ٢٠ من قانون نظام موظفى الدولة ، فان تعيين الأساتذة المساعدين والمدرسين فى درجة مدير عام يكون جائزاً باعتباره تعيينا جديدا فى احدى الوظائف التى يكون التعيين فيها بمرسوم ، ويمنحون مرتب الدرجة التى عينوا فيها دون نظر الى مرتباتهم فى وظائفهم السابقة .

(فتوى ٥٠٦ فى ١٩٥٧/٩/١١)

الفـــرع الثـــامن
اســتقالة عضــو هيئــة التــدريس

قاعـــدة رقم (٣٦٧)

المبـــدأ :

النص فى المـــادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لســـنة ١٩٥٦ فى شأن الجامعات على عدم سقوط حق عضو هيئة التدريس فى المعاش فى حالة الاستقالة — وجوب الرجوع الى قانون الموظفين فى تحديد مدلول الاستقالة — الاستقالة العادية (م ١١٠ و ١١١) والاستقالة الحكمية (م ١١٢) سريان المـــادة ٧٩ من قانون الجامعات على حالتى الاستقالة العـــادية والحكمية على الســـواء .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لســـنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية تنص على أنه « لا يترتب على استقالة مدير الجامعة او وكيلها أو عضو هيئة التدريس سقوط حقه فى المعاش أو المكافأة — ويسوى معاشه أو مكافأته فى هـــذه الحالة وفقـــا لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المفصولين بسبب الغاء الوظيفة أو الوفر » .

وهـــذا النص يقرر لمدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها ميزة خاصة وهى « عدم سقوط حقوقهم فى المعاش أو المكافأة عنـــد الاستقالة » ، وذلك استثناء من القاعدة العـــامة المنصوص عليها فى المـــادة ٥٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية التى تنص على أن « الموظف أو المستخدم الذى يستعفى تسقط حقوقه فى المعاش او المكافاة وذلك مع مراعاة الأحكام الواردة فى المـــادة ١٣ ... » وتنص هذه المـــادة الأخيرة على أن « يستحق الموظف أو المستخدم معاش التقاعد

بعد مضى ٢٥ سنة كاملة فى الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشرة سنة كاملة فى الخدمة » .

ومن حيث أنه يتعين لتحديد مدلول لفظ « الاستقالة » الوارد بنص المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه — الرجوع الى نصوص المواد ١١٠ — ١١٢ من قانون نظام موظفى الدولة المنظمة لأحكام الاستقالة .

ومن حيث أن المادة ١١٠ من هذا القانون تنص على أن « للموظف أن يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من اى قيد أو شرط — ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته . ويجب الفصل فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، والا اعتبرت الاستقالة مقبولة » .

ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ اجراءات تأديبية ضد الموظف .

فاذا أحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة العزل أو الاحالة الى المعاش .

وتعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على اى شرط كأن لم تكن » .

كما تنص المادة ١١١ على انه « يجب على الموظف أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة ، أو الى أن ينقضى الميعاد المبين فى الفقرة الأولى من المادة السابقة » .

وأخيرا تنص المادة ١١٢ على أن « يعتبر الموظف مستقيلا فى الحالتين الآتيتين :

١ — اذا انقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له فيها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما

التالية ما يثبت ان انقطاعه كان لعذر مقبول . وفى هـذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص ان يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع .

٢ — اذا التحق بالخدمة فى حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية .

وفى الحالة الأولى اذا لم يقدم الموظف أسبابا تبرر الانقطاع ، أو قدم هـذه الأسـباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمـل .

وفى الحالة الثانية تنتهى خدمته من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الحكومة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار الموظف مستقيلا فى جميع الأحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى الحكومة الأجنبية » .

ويبين من هـذه النصوص ان الاستقالة نوعان : استقالة عادية أو حقيقية وقد عرضت لها ونظمت أحكامها المـادتان ١١٠ ، ١١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستقالة حكمية أو اعتبارية وقد عرضت لها المـادة ١١٢ من هـذا القانون — التى تقرر افتراضا أو قرينة قانونية تقضى باعتبار الموظف مستقيلا — فى الحالتين اللتين نصت عليهما — وقد وردت النصوص الثلاثة سالفة الذكر فى الفصل الثامن من القانون الخاص بانتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة .

ولمـا كانت المـادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ سالفة الذكر اذ عرضت لبيان حكم استقالة مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بهـا والأثر المترتب عليها ، لم تخصص نوعا معينا من أنواع الاستقالة دون سواه ، وانما جاءت عبارتها فى هـذا الصدد عامة مطلقة ، ومن ثم فان حكمها يسرى على صور الاستقالة كافة — سواء فى ذلك الاستقالة الحقيقية المنصوص عليها فى المـادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ او الاستقالة الاعتبارية المنصوص عليها فى المـادة ١١٢ من هـذا القانون .

وانه ولئن كانت الاستقالة الاعتبارية تترتب بحكم القانون على أمرين ، ينطوى كلاهما على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ، الا أن ذلك لا يعنى أنها جزاء تأديبى قرره الشارع لهذين الأمرين ، وانما هى سبب من اسباب انتهاء الخدمة ، شأنها فى ذلك شأن الاستقالة الحقيقية ويؤيد هذا النظر أن المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نصت على الاستقالة ضمن أسباب انتهاء الخدمة التى أوردتها على سبيل الحصر ثم تلتها نصوص المواد ١١٠ و ١١١ و ١١٢ منظمة أحكام الاستقالة بنوعيها الحقيقية والاعتبارية مما يدل على أن الاستقالة تنتظم هذين النوعين على السواء ، ولما كانت الاستقالة الاعتبارية تقوم على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ، كما نقدم فان للجهة التى يتبعها الموظف أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبيه اذا ما ارتكب أحد الأمرين المشار اليهما وبخاصة فان أحدهما وهو الالتحاق بخدمة حكومة أجنبية دون ترخيص من الحكومة المصرية يعتبر جريمة معاقبا عليها طبقا لأحكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٦ باشتراط الحصول على اذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية .

(فتوى ١٠٢ فى ١٩٥٨/٢/٢٤)

قاعدة رقم (٣٦٨)

المبدأ :

قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سكت عن تنظيم أحكام الاستقالة الصريحة — وجوب الرجوع الى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة فى شئون التوظف — المادة (٩٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — الاستقالة حق للعامل وتعتبر مقبولة بحكم القانون بمضى ثلاثين يوما من تقديمها — لا يجوز للجهة الادارية ان ترفضها وانما يجوز لها فقط أن ترجىء قبولها لمدة اسبوعين بخلاف مدة الثلاثين يوما ولأسباب تتعلق بمصلحة العمل — اذا كان العامل قد سبق ان احيل للمحاكمة التأديبية قبل انقضاء الثلاثين يوما

فلا تقبل الاستقالة الا بعد الحكم فى الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل من الخدمة أو الاحالة الى المعاش — يعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ احالة الأمر للتحقيق فى وقائع الاتهام المنسوبة اليه طالمـا انتهى هـذا التحقيق باحالة العامل فعلا الى المحاكمة التأديبية .

ملخص الحـكم :

انه لمـا كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ سالف الذكر قد سكت عن تنظيم أحكام الاستقالة الصريحة التى يتقدم بها أعضاء هيئة التدريس ، فقد تعين الرجوع فى هـذا الخصوص الى أحكام القانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة عملا بالاحالة الواردة فى المـادة الأولى من هـذا القانون الأخير .

ومن حيث أن المـادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ المشار اليه تنص على أن (للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة — ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة . ويجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا أعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفى هـذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبـه — ويجـوز خلال هـذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطـار العامل بذلك على الا تزيد مدة الارجاء على اسبوعين بالاضافة الى مدة الثلاثين يوما الواردة بالفقرة السابقة — فاذا أحيل العـامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل الاستقالة الا بعـد الحكم فى الدعوى بغير جزاء الفصـل أو الاحالة الى المعاش — ويجب على العامل أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الإستقالة أو الى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه فى الفقرة الثالثة) . ومفاد هـذا النص أن الاستقالة من الخدمة حق للعامل وانها تعتبر مقبولة بحكم القانون بمضى ثلاثين يوما على تقديمها وأنه ليس للجهة الادارية أن ترفضها وانما يجوز لها فقط أن ترجىء قبولها لمدة أسبوعين لأسباب تتعلق

بمصلحة العمل بخلاف مدة الثلاثين يوما سالفة الذكر ، وذلك كله ما لم يكن العامل قد أحيل الى المحاكمة التأديبية اذ لا تقبل الاستقالة عندئذ الا بعد الحـــكم فى الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصـــل من الخدمة أو الاحالة الى المعـــاش .

ومن حيث أن العامل يعتبر محالا الى المحاكمة التأديبية فى مفهوم هـــذا النص من تاريخ احالة الامر للتحقيق فى وقائع الاتهام المنسوب انيه ، طالمـــا أن هـــذا التحقيق قد انتهى باحالة العامل فعلا الى المحاكمة التاديبية ، أخذا فى الاعتبار ان مرحلة التحقيق تعتبر تمهيدا لازما لهـــذه المحاكمة ، وأن القرار الذى يصـــدر باحالة العامل الى المحاكمة التأديبية انما يستمد سبب اصداره من أوراق هـــذا التحقيق التى تعتبر سند الاتهام في الدعوى التأديبية ، الأمر الذى تتحقق معه ارتباط كل من المرحلتين بالأخرى ارتباطا جوهريا على نحو يقتضى التعويل على تاريخ احالة الأمر للتحقيق مع العامل فى مجال تحديد التاريخ الذى يعتبر فيه العامل محالا الى المحاكمة التأديبية فى مفهوم نص المـــادة ٩٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة سالف الاشـــارة اليهما .

ومن حيث أنه لمـــا كان الثابت فى واقعة النزاع المـــاثل أن السيد رئيس جامعة أسيوط قرر فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٨١ احالة الطاعن للتحقيق معـــه فى واقعة انقطاعه عن العمـــل ، وذلك قبل انقضاء مدة الثلاثين يوما المنصوص عليها فى المـــادة ٩٧ سالفة الذكر محسوبة من تاريخ تقـــديم الطاعن لاستقالته فى ٢٧ من أكتوبر سنة ١٩٨١ ، فمن ثم لا يكون لهذه الاستقالة اثر فى انهاء خدمة الطاعن ، ويكون القرار الصادر من رئيس الجامعة فى ٣ من مارس سنة ١٩٨٢ باحالة الطاعن للمحاكمة التأديبية قد صادف محله ، ويكون قرار مجلس التأديب المطعون فيه قد أصاب الحق فيما قضى به من رفض الدفع بانقضاء الدعوى التأديبية المقامة ضد الطاعن .. ولا يجدى الطاعن فى هـــذا الخصوص استنادة الى نص المـــادة (١١١) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ التى تنص على ان « تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة عضـــو هيئة التدريس وقبـــول

مجلس الجامعة لها وموافقة وزير التعليم العالى ..» طالما أن الاستقالة المقدمة من الطاعن لم يصدر قرار بقبولها ممن يملك ذلك قانونا على النحو الذى يتطلبه هذا النص ، وطالما أنها لا تعتبر مقبولة حكما بمضى الميعاد المحدد لذلك وفقا لنص المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما سلف بيانه .

(طعن ١٠٣٩ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٣/٥/٨)

قاعدة رقم (٣٦٩)

المبدا :

المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يشترط للابقاء على العلاقة الوظيفية لعضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل بغير اذن أن يعود الى عمله خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع والا اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه — العودة التى عناها المشرع هى عودة عضو هيئة التدريس الى مباشرة عمله بطريقة فعليه والرجوع عن حالة الانقطاع التى تشكل مخالفة تأديبية فى حقه — عودة عضو هيئة التدريس واستلامه العمل ثم انقطاعه بقصد الحيلولة دون اعمال الاثار القانونية المترتبة على الانقطاع — الطاعن لم يستهدف من استلامه العمل العودة الى مباشرة عمله والاستمرار فى اداء واجباته الوظيفية على الوجه الذى عناه الشارع من ايراد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وانما يعتبر اجراء شكليا يتفادى به اعمال حكم القانون ويكتسب به اجلا جديدا يبدأ مرة أخرى من تاريخ انقطاعه التالى لاستلامه الصورى للعمل — تجريد استلامه العمل من كل أثر قانونى واعتبار انقطاعه عن العمل مستمرا من تاريخ أول انقطاع بعد انتهاء الاعارة حتى تاريخ صدور قرار انهاء الخدمة — تطبيق .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الأوراق انه بناء على كتاب جامعة الملك عبد العزيز وافق مجلس جامعة الأزهر على اعارة الدكتور .... المدرس بقسم

الفقه المقـــارن بكلية الشريعة والقانون جامعة الأزهرة للتدريس بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية خلال العام الجامعى ١٩٧٧/٧٦ المنتهى فى ١٩٧٧/٨/٣١ وصدر بذلك قرار من وزير الأوقاف وشئون الأزهر وتجددت هـــذه الاعارة لمـــدة أربعة أعوام جامعية كانت آخرها بمقتضى القرار الوزارى رقم ٢٣٣ لســـنة ١٩٧٧ الصادر فى ٩ اغسطس سنة ١٩٧٨ بتجديد اعارة الطاعن للتدريس بجامعة الملك عبد العزيز خلال العام الجامعى ١٩٧٨/٧٧ الا انه لم يتسلم عملة بعـــد انتهاء العام الجامعى المشار اليه وظل منقطعا عن العمل حتى وقع اقراراً فى ١٩٧٨/١١/٤ بانه تسلم العمل بكلية الشريعة والقانون الا انه لم يباشر عمله فى الكلية المذكورة مما حدا برئيس قســـم الفقه المقـــارن التابع له الطاعن الى ان يرســـل له فى ١٩٧٨/١١/٢٦ اخطارا مكتوبا على منزله بالقاهرة لحضور اجتماع مجلس الكلية كما أرسل اليـــه عميد الكلية فى ذات التاريخ اخطارا آخر لضرورة حضوره امتحانات الدراسات العليـــا وينبهه فيه الا ان الامتحانات قد بدأت بالفعل يوم السبت ١٩٧٨/١١/٢٥ الا آن مندوب شـــئون العاملين الذى قام بتوصيل الاخطارين قد عاد بهما مؤكدا انه وجد منزل الطاعن مغلقا ولم يستدل عليـــه الا من صاحب الصيدلية المجاورة الذى أفاده بان الطاعن قد سافر الى السعودية وبتاريخ ١٩٧٨/١١/٢٩ رفعت الكلية مذكرة الى الجامعة بحالة الطاعن تفيد أنه تسلم عمله فى ١٩٧٨/١١/٤ وكان المفروض أن يحضر الى الكلية لمباشرة عملة والاشتراك فى الامتحانات التى بدأت بعد اجازة عيد الأضحى مباشرة غير ان سيادته لم يعد منذ هـــذا التاريخ مما حدا بها الى اخطاره أكثر من مرة على منزله حتى تأكد لها انه قد سافر الى مكة المكرمة وأن هـــذا السفر قد تم دون علم الكلية ودون موافقتها وبتاريخ ١٩٧٩/٤/٢٤ صدر القرار الطعين بانهاء خدمة الطاعن لانقطاعه عى العمل أكثر من ستة أشهر بغير اذن وبتاريخ ١٩٧٩/٥/١٧ حضر الطاعن وقدم التماسا الى عميد الكلية باعادته الى العمل وذكر فى التماسه انه قد سبق ان تقـــدم بطلب الى مجلس الكلية لتجديد اعارته ورفع هـــذا الطلب الى مجلس الجامعة للنظر فى استثنائه من النسب المئوية المقررة للاعارة على مستوى الأقسام الشرعية الثلاثة ، وبناء على ذلك فقة سافر فى

أوائل الشهر التاسع الميلادى الى مقر اعارته بالسعودية الا انه علم وهو فى اجازة بالقاهرة ان الاعارة لم يتم تجديدها فتسلم عمله فى ١٩٧٨/١١/٤ ثم تقدم بطلب اجازة لمدة شهرين حتى يتمكن من العودة الى مقر اعارته وتصفية متعلقاته ، ولما كانت تأشيرة دخوله قد أوشكت على الانتهاء سافر الى السعودية خشية ضياع حاجياته .. » .

ومن حيث انه يبين من استعراض الوقائع على النحو السالف بيانه ان الطاعن عندما تقدم بطلبه الاول لاستلام عمله فى ١٩٧٨/١١/٤ لم يكن ذلك عن رغبة جادة ونية صادقة فى مباشرة عمله والانتظام فيه وانما كان يستهدف من وراء ذلك مجرد الايهام بالرضوخ الى قرار الجامعة بعدم تجديد الاعارة والانصياع الى رغبتها فى عودته الى العمل وانهاء انقطاعه عن العمل الذى بدأ من اليوم التالى لانتهاء اعارته الأخيرة فى ١٩٧٨/٨/٣١ بقصد الحيلولة دون اعمال الاثار القانونية المترتبة على هذا الانقطاع وآية ذلك ما أقر به فى التماسه من انه لم يتسلم عمله فى ١٩٧٨/١١/٤ الا عندما يفشل مساعى التجديد بالقاهرة وهو فى اجازة من عمله بجامعة الملك عبد العزيز التى سافر اليها للعام الخامس دون أن تصدر له أية موافقة على تجديد الاعارة وكان طبيعيا ان يسافر الى السعودية قبل انتهاء أجازته الممنوحة له من جامعة الملك عبد العزيز فتقدم بطلب الى جامعة الأزهر ملتمسا منحه أجازة وهو عاقد العزم على السفر لاستكمال اعارته فى عامها الخامس سواء وافقت الجامعة على هذه الاجازة من عدمه وسافر بالفعل الى المملكة السعودية ولم يعد الى مصر الا فى ١٩٧٩/٥/١٧ بعد انتهاء الدراسة بجامعة الملك عبد العزيز ولو كان صحيحا ما ادعاه الطاعن من ان طلبه الاجازة الذى قدمه أثر تسلمه العمل قد تم بقصد احضار منقولاته وسيارته التى تركها فى فناء الجامعة لما آقتضى الأمر أن يظل بالسعودية أكثر من ستة أشهر تالية على تاريخ استلامه العمل الأمر الذى يكشف بجلاء عن انه لم يكن صادق العزم فى العودة الى عمله بالجامعة بل كان حريصا على تنفيذ تعهداته قبل جامعة الملك عبد العزيز للعام الجامعى ١٩٧٩/٧٨ ضاربا صفحا برفض جامعة الأزهر تجديد اعارته

ورغبتها فى مباشرة عمله بها ، وايا كان ما كان يستهدفه تسلمه العمل فى ١٩٧٨/١١/٤ أو تقديمه طلب الاجازة فى اليوم التالى وان صح ما يدعيه — هو قطع المواعيـــد واسقاط القيود والاجراءات التى اتخذت حياله لانهاء خدمته اذ لم يعد الى عمله فى الأجل المضروب له وكل اولئك اية على ان الطاعن لم يستهدف من استلامه العمل اليوم المشار اليه العودة الى مباشرة عمله والاستمرار فى أداء واجباته الوظيفية على الوجه الذى عناه الشارع من ايراد نص المـــادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه وانما أراد له أن يكون اجراء شكليا يتفادى به أعمال حكم القانون ويكتسب به حلا جديدا يبدأ مرة أخرى من تاريخ انقطاعه التالى لاســـتلامه الصورى للعمل الأمر يتعين معه ان يرد عليه قصده وتجريد اقراره باستلام العمل فى يوم ١٩٧٨/١١/٤ من كل أثر قانونى قصد به اعمال حكم القانون على غير ما ابتغاه الشارع واعتبار انقطاعه عن العمل الذى بدأ من اليوم التالى لانهاء اعارته فى ١٩٧٨/٨/٣١ مستمرا حتى تاريخ صدور القـــرار المطعون فيه مادام الثابت من الأوراق ان الطاعن لم يقم بالعمل فعلا — حتى التاريخ المذكور واذا كانت المـــادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ الواجبة التطبيق فى حق الطاعن بمقتضى حكم المـــادة ١٨٤ من اللائحة التنفيـــذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر قد أوجبت للابقاء على العلاقة الوظيفية لعضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل بغير اذن ان يعـــود الى عمله خلال ستة أشـــهر على الأكثر من تاريخ الانقطـــاع والا اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه فكانت العودة التى عناها الشارع هى عودة عضو هيئة التدريس الى مباشرة عمله بطريقة فعلية حتى يتحقق بها مفهوم العودة والرجوع عن حالة الانقطاع التى تشكل بذاتها مخالفة تأديبية تسوغ المؤاخذة فلا تثريب على الجامعة ان هى لم تعتد باستلام الطاعن الصورى الواقع فى ١٩٧٨/١١/٤ واعتبرت خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل فى ١٩٧٨/٩/١ .

ومن حيث انه لمـــا تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيما انتهى اليه من اعتبار مدة الانقطاع متصلة ولو داخلها يوم استلم فيه الطاعن

العمل ما دامت عيون الأوراق تنطق بانه لم يباشر عمله بالفعل ولم يقصد الرجوع اليـــه ولا يقدح فى ذلك ما قدمه الطاعن من مستندات لتغطية صورية تصرفه كدفعه التأمينات أو اســـتلامه لجدول المحاضرات مادام قد استقر فى وجدان المحكمة ان الطاعن لم يستهدف بمسلكه سوى اثبات واقعة غير حقيقية والباسها ثوب الحقيقة وكان استخلاصها هـــذا من أصول ثابتة فى عيوان الأوراق تؤكد سوء نية الطاعن وعدم رغبته فى العودة الى عمله الا بعد تحقيق مآربه الخاصـــة فى تجديد اعارته لعام خامس على خلاف ارادة الجهة الادارية واصراره على عـــدم العودة الى عمله حتى مرور الستة أشـــهر على انقطاعه الا بعد انتهاء العام الجامعى الخامس اذ لم يقـــدم التماسه بالعودة الى عمـــله الا فى ١٩٧٩/٥/١٧ بعد انتهاء الدراسة فى جامعة الملك عبد العزيز التى أقر فى التماسه انه بدأ العمل بها رغم عدم موافقة جامعة الأزهر على ذلك ».

ولا حجية فيما ينعاه الطاعن على الحكم المطعون فيه بتجاوزه لسلطته فى التفسير بما لا يتسع له النص لا حجية فى ذلك اذ فضلا عن ان عبارة النص توجب تفسير عبارة «عاد الى عمله» بمعنى الرجوع اليه ولا يتأتى ذلك الا بعد العودة الفعلية لمباشرة العامل المنقطع لعمله فان الحكمة من ايراد هـــذا النص قد قصد بها اعطاء عضو هيئة التدريس مهلة معقولة لتدبير أموره قبـــل أن يفاجأ بانهاء خدمته ولم يقصد الشارع من هـــذا النص أن يكون عقده الرابطة الوظيفية فى يد عضو هيئة التدريس يكفيه للابقاء عليها أن يتوجه الى مقر عمله كل ستة أشـــهر ذلك أن النصوص القانونية ليست غاية فى ذاتها وانما هى وســـيلة لتحقيق الصالح العام وهى حكمة عامة ينبغى أن يتوخاها الشـــارع عند سن التشريع ويتبعها القاضى عنـــد التأويل والتطبيق فيما يعرض عليه من أقضية .

ومن حيث انه لا وجه لـــا ذهب اليه الطاعن من ان اعارته كانت لأربع ســـنوات تنتهى فى ١٩٧٨/١١/١ وان انهاء خدمته فى ١٩٧٩/٤/٤ يكون قد صدر قبل ستة أشـــهر على انتهاء الخدمة لا وجه لذلك مادام الثابت

من الأوراق ان مدة اعارة الطاعن هى اربعة أعوام كانت آخرها طبقـا للقرار الوزارى رقم ١٩٧٧/٢٣٢ الصـادر بتحديد اعارته للعام الدراسى ١٩٧٨/٧٧ الذى تنتهى فى ١٩٧٨/٨/٣١ .

ومن حيث انه يخلص مما تقدم ان ما ساقه الطاعن نعيا على الحكم الطعين من أسباب لا يقوم على سند سليم من الواقع أو القانون مما يجعل طعنه حريا بالرفض .

(طعن ٦٥٤ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٥/٢/٢)

قاعـــدة رقم (٣٧٠)

المبـــدا :

المـادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات — مفاد نص المـادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ انه لا يجوز اعتبار عضو هيئة التدريس مستقيلا الا اذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون اذن ولم يعد للعمل خلال ستة أشهر من الانقطاع — لا يجوز اعتباره مستقيلا اذا عاد خلال الستة أشهر — الاستقالة الحكمية لعضو هيئـة التدريس لا تقوم الا بتوافر شرطين أولهما : أن يكون قد انقطع عن عمله لمدة شهر دون اذن وثانيهما : الا يعود الى العمل خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع .

ملخص الحـــكم :

انه بالرجوع الى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بين انه قد نص فى المـادة ١١٧ منه على أنه :

« يعتبر عضو هيئة التدريس مستقيلا اذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون اذن ......

وذلك ما لم يعد خلال ستة اشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع . وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ».

فاذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة وقدم عذرا قاهرا وقبله مجلس الجامعة .... اعتبر غيابه أجازة خاصـــة بمرتب فى الشهرين الأولين وبدون مرتب فى الأربعة أشهر التالية .

اما اذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة ولم يقدم عذرا أو قدم عذرا لم يقبل ، فيعتبر غيابه انقطاعا لا يدخل فيه ضمن مدة الخدمة المحسوبة فى المعاش ولا ضمن المدد المنصوص عليها فى المـــادتين ٦٩ أولا و ٧٠ أولا ، وذلك دون اخلال بقواعد التأديب ، ولا يجوز الترخيص له من بعد فى اعارة أو مهمة علمية أو أجازة تفرغ علمى أو أجازة مرافقة الزوج قبل انقضاء ضعف المدد المنصوص عليها فى المواد ١/٨٨ و ٩٠ » .

ومن حيث ان مؤدى النص المتقدم انه لا يجوز اعتبار عضـــو هيئة التدريس مستقيلا الا اذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون اذن ، ولم يعد للعمل خلال ستة أشهر من الانقطاع وانه لا يجوز اعتباره كذلك اذا عاد خلال الستة أشهر ، وكل ما هنالك أن المشرع قد فرق فى الحكم بالنسبة للعائد بين ان يكون ابدى عذرا قبله مجلس الجامعة وبين أن يكون قد قدم عذرا لم يقبل . وعلى هـــذا الوجه يتضح ان ثمة حالة واحدة للاستقالة الحكمية لعضـــو هيئة التدريس لا تقوم الا بتوافر شرطين أولهما أن يكون قد انقطع عن عمله لمدة شهر دون اذن ، وثانيهما الا يعود الى العمل خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع .

واذ كان المسلم أن الاستقالة الحكمية كأصل عام طبقا لمـــا هو مقرر فى نظام العاملين المدنيين بالدولة — والذى صدر القانون الخاص بتنظيم الجامعة فى ظله — ان هى الا قرينة مقررة لمصلحة الادارة ان شاءت اعملتها وان أرادت طرحتها ، فمن ثم فانه يتعين تفسير نص المـــادة ١١٧ المشـــار اليها فى ضوء هـــذا الأصل العام . والقول بغير ذلك كما ذهب اليه الحكم المطعون فيه والذى انتهى الى وجوب اعتبار الخدمة منتهية بقوة القانون بانقضاء الستة أشهر من تاريخ الانقطاع يؤدى الى نتيجة غير منطقية مؤداها ان عضـــو هيئة التدريس يستطيع بارادته المنفردة

أن يترك الخدمة مهما كانت حاجة المرفق ماسة الى بقائه ، وبالتالى فانه يستطيع أن يدرك مأربه فى هجر الوظيفة نهائيا بسلوك هـــذا السبيل اذا ما قررت الادارة رفض طلبه الاستقالة الصريحة التى رخص المشرع لها فى تقدير ملاءمة قبولها أو عدم قبولها طبقا لمقتضيات مصلحة العمل .

ومن حيث انه لـــا كان ذلك وكان الثابت ان المطعون ضدها قد انتهت اعارتها فى ١٩٧٧/٩/٣٠ ولم تعد للعمل خلال ستة أشهر فانتهى الحكم المطعون فيه الى اعتبارها مستقيلة ، واعتبار خدمتها منتهية بانقضاء هـــذه المدة بقوة القانون ، فانه والحالة كذلك يكون قد جاء مخالفا للقانون ، ومن ثم فانه يكون قد جانب الصواب فيما انتهى اليه من آثار تالية سواء بالنســـبة للطعن على قـــرار رفض طلبها الصريح الاستقالة أو قـــرار احالتها الى مجلس التأديب ، لصدور كل من القرارين بناء على ما هو مقرر للسلطة المختصة من تقدير فى مناسبة اتخاذه ، فليس من الزام على هـــذه السلطة — طبقـــا للقواعد التى صدر فى ظلها قرارها — بوجوب قبول استقالة المطعون ضدها ، هذا فضلا عن عدم قيام الدليل على أنهـــا قـــد انحرفت بسلطتها فى هـــذا الخصوص . هـــذا وبالنسبة لقرار احالتها الى مجلس التأديب فانه قد صدر كذلك طبقا لـــا هو مقرر للسلطة الادارية فى مساءلة عضو هيئة التدريس عن اخلاله بما هو مفروض عليه من واجبات فى أدائه لوظيفته .

ومن حيث انه لذلك ، واذ كان الحـــكم المطعون فيه قد انتهى فى قضائه الى خلاف ما تقدم ، فانه والحالة هـــذه يكون قد جاء مخالفا للقانون ، وبالتـــالى فانه يتعين الحكم بالغـــائه ورفض الدعوى مع الزام الطاعنه المصروفات .

(طعن ١٠٠١ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٥/٣/١٩)

قاعـــــدة رقم (٣٧١)

المبـــــدأ :

مجلس جامعة الأزهر هو السلطة المختصة بانهاء خدمة اعضاء هيئة التدريس بالجامعة للاستقالة سواء الصريحة أو الضمنية ، وان قراراته فى هـــذا الشأن تعتبر قرارات باتة ونهائية ويكون لرئيس الجامعة دون غيره سلطة اصدار القرار التنفيذى فى هـــذا الشأن .

ملخص الفتـــــوى :

استعرضت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الازهر والهيئات التى يشملها والذى نص فى المـــادة ٤٢ منه على ان « يتولى مدير الجامعة ادارة شئون الجامعة العلميـــة والادارية والمـــالية وهو الذى يمثلها أمام الهيئـــات الأخرى ، وهو مسئول عن تنفيذ القوانين واللوائح فى الجامعة ، وقرارات مجلس الجامعة فى حدود هـــذه القوانين واللوائح .... كما تنص المـــادة (٤٨) من ذات القانون على ان « يختص مجلس الجامعة بالنظر فى الأمور الآتيـــة :

١٣ ــ تعيين اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ونقلهم وايفادهم فى المهمات العلمية .... » وتنص المـــادة (٥٠) من ذات القانون على ان « لا تنفذ قرارات مجلس الجامعة ، فيما يحتاج تنفيذه فى هـــذا القانون أو فى اللائحة التنفيذية الى تصديق شيخ الأزهر أو الوزير المختص ، الا بعـــد صدور قرار التصديق . فان لم يصدر قرار فى شأنها خلال الستين يوما التالية لتاريخ حصولها مستوفاة الى مكتبه تكون نافذة » .

كما استعرضت الجمعية العمومية اللائحة التنفيذية للقانون المذكور والصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ حيث تنص المـــادة الثانية منها على أنه « مع مراعاة أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وهذه

اللائحة يكون لشيخ الأزهر بالنسبة للأزهر وهيئاته وللعاملين بها عدا جامعة الأزهر جميع الاختصاصات المقررة للوزير فى كافة القوانين واللوائح .

ويكون له بالنسبة لجامعة الأزهر الاختصاصات المقررة فى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وهذه اللائحة » . وتنص المادة (١١٤) من هذه اللائحة على انه « ينفذ مدير الجامعة وعمداء الكليات والمعاهد كل فيما يخصه قرارات مجلس الجامعة ، ومع مراعاة حكم المادة ٥٠ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ يبلغ المدير هذه القرارات الى كل من شيخ الازهر ووزير شئون الأزهر خلال ثمانية أيام من صدورها كما تنص المادة (١٤٨) من ذات اللائحة على ان « أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة هم : (أ) الأساتذة (ب) الأساتذة المساعدون (جـ) المدرسون .

ويعين شيخ الأزهر أعضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص ، ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ومن حيث أن مفاد هذه النصوص ان مجلس جامعة الأزهر هو صاحب الاختصاص الأصيل فيما يتصل بادارة شئون جامعة الأزهر ؛ وان ولاية فضيلة شيخ الأزهر فى هذه الشئون قاصرة على ما ورد بهذا القانون من نصوص صريحة وما يتخذ من قرارات من مجلس جامعة الأزهر فى حدود الاختصاصات المنوطة به ولا تكون مرتبطة بتصديق سلطة أخرى تعد قرارات باته ونهائية ويتم تنفيذها بقرار من رئيس الجامعة .

ومن حيث ان القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية المشار اليهما قد جاءا خلوا مما يفيد وجوب عرض قرارات مجلس جامعة الأزهر بانهاء خدمة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للاستقالة الصريحة أو الضمنية على فضيلة شيخ الأزهر بغرض التصديق عليها أو ما يفيد ان لفضيلته سلطة اصدار القرار النهائى فى هذا الصدد فمن ثم تكون قرارات مجلس جامعة الازهر المشار اليها باته ونهائية بمجرد صدورها ويكون لرئيس الجامعة

وحده دون غيره سلطة اصدار القرار التنفيذى فى هـــذا الشأن عملا بحكم المـــادة (٤٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ سالفة الذكر .

ولا ينال من ذلك ما تقضى به المـــادة (١١٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه من ضرورة ابلاغ فضيلة الامام الأكبر بالقرارات الصادرة من مجلس جامعة الأزهر فى غضون ثمانية أيام من تاريخ صدورها ، ذلك ان هـــذا الابلاغ مقيد فى حكم هذه المـــادة بما ورد بالمـــادة ٥٠ من القانون سالف الذكر من ان تكون قرارات مجلس الجامعة فى حاجة الى تصديق شيخ الأزهر ، ولم يرد فى نصوص هـــذا القانون ما يفيد وجوب هـــذا التصديق فى الحالة الماثلة .

ومن حيث انه لا وجه للاحتجاج بان فضيلة الامام الأكبر هو السلطة المختصة بتعيين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وفقا لحكم المـــادة ١٤٨ من اللائحة التنفيذية المشار اليها بان من يملك التعيين يملك انهاء الخدمة ذلك ان تحديد الاداة القانونية اللازمة للتعيين لا يعتبر فى ذات الوقت وبالضرورة تحديد للاداة القانونية اللازمة لانهاء الخدمة للاستقالة بنوعيها ، اذ يتعين للتقيد بهذه الاداة النص على ذلك صراحة .

(ملف ١٧٩/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/٥/١٦)

الفـــرع التاســـع
احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش

قاعـــدة رقم (٣٧٢)

المبـــدا :

اعضاء هيئة التدريس — احالتهم الى المعاش للعجز صحيا — صدور قرار الاحالة بناء على تقرير احـــد الأطباء لا تقرير القومسيون الطبى العام — يجعله مشوبا بعيب مخالفة القانون فيكون باطلا لا معدوما — انقضاء الميعاد المقرر للسحب او الالغاء يجعله صحيحا مرتبا لآثاره .

ملخص الفتـــوى :

اذا كان قرار احالة عضو هيئة التدريس بالجامعات الى المعاش لأسباب صحية قد صدر دون احالته الى القومسيون الطبى العام لاثبات حالته الصحية اكتفاء بتقرير مقدم من أحد الأطباء ، وهـــذا التقرير لا يغنى عن تقرير القومسيون الطبى العام فى هـــذا الصدد ، ومن ثم يكون قرار الاحالة الى المعاش قد صدر مشوبا بعيب مخالفة القانون .

وبما أن اثر العيوب التى تشوب القرارات الادارية على هذه القرارات يختلف باختـــلاف درجة جسامتها . فمتى بلغ العيب حدا جســـيما كما لو تجرد القرار من صفته الادارية ، أو صدر اغتصابا للسلطة فانه يعتبر معدوما ، ولا يعدو فى هـــذه الحالة ان يكون مجرد فعل مادى معدوم الأثر قانونا ، فلا تلحقه حصانة ولا يكون قابلا للتنفيذ أو التصحيح أو الاجازة ، ومن ثم يجوز سحبه فى أى وقت دون التقيد بميعاد الطعن فيه . فاذا لم يبلغ العيب هـــذا الحد من الجسامة كما لو كان مقصورا على مجرد مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطـــأ أو تأويلها أو اســـاءة استعمال الســـلطة أو كان العيب الذى شاب القرار من عيوب الشكل أو مجرد عيب من عيوب

عدم الاختصاص البسيطة التى لا تبلغ حد اغتصاب السلطة ، وهى اوجه الالغاء المقررة قانونا ، كان القرار باطلا لا معدوما ويجب مراعاة الميعاد القانونى عند طلب الغائه أو سحبه . فمتى مضى هذا الميعاد دون سحب القرار أو طلب الغائه أصبح حصينا وامتنع سحبه أو الغاؤه وعندئذ تترتب عليه كافة آثاره القانونية .

ولما كانت احالة الموظف الى القومسيون الطبى لاثبات حالته الصحية تمهيدا للنظر فى احالته الى المعاش هى اجراء شكلى أوجب القانون اتخاذه قبل انهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية لتقدير حالته الصحية على أساسه . واغفال هذا الاجراء يعيب القرار الصادر بالاحالة الى المعاش بعيب مخالفة القانون بمعناها العام فيبطله ، ولكنه لا يجاوز حد البطلان الى حد اعتباره معدوما ، ومن ثم يتعين عند طلب الغائه أو سحبه مراعاة المواعيد المقررة قانونا لطلب الالغاء والسحب . ولما كان قرار الاحالة الى المعاش فى هذه الحالة قد صدر مشوبا بعيب مخالفة القانون لاغفال أجراء شكلى أوجبه القانون وهو احالته الى القومسيون الطبى ابتداء . فعلى مقتضى ما تقدم يكون قرارا باطلا قابلا للالغاء أو السحب فى الميعاد القانونى . ولما كان هذا الميعاد قد انقضى دون سحب القرار أو طلب الغائه فانه يصبح ممتنع الالغاء أو السحب ويكون شأنه شأن القرار الصحيح قانونا ، ونترتب علية كافة آثاره وفى مقدمتها تسوية معاشه على النحو الذى نضمنه القرار .

(فتوى ٧٤٩ فى ١٩٥٩/١٠/٣١)

قاعدة رقم (٣٧٣)

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — احالتهم الى المعاش للعجز لأسباب صحية — اثبات حالة العجز — يكون بقرار من القومسيون الطبى العام وفقا للمادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يغير من هذا الحكم نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ .

ملخص الفتـــوى :

ان القـــانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة يسرى على أعضـــاء هيئة التدريس بالجامعات فيما لم يرد بشأنه نص فى القـــانون رقم ٣٤٥ لســـنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات ، وذلك أخذا بمفهوم المخالفة للبند الرابع من المـــادة ١٣١ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ ، وتطبيقا لحكم المـــادة ١٣ من القانون رقم ٣٢ لســـنة ١٩٥٧ بشأن المؤسسات العـــامة التى تقضى بأن تسرى على موظفى المؤسسات العـــامة أحكام قانون الوظائف العـــامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى القـــرار الصادر بانشـــاء المؤسسة أو اللوائح التى يضعها مجلس الادارة . وذلك باعتبار الجامعة مؤسسة عامة .

ولمـــا كان القانون رقم ٣٤٥ لســـنة ١٩٥٦ المشار اليه لم ينظم موضوع اثبات حالة العجز لأســـباب صحية عن القيام بأعمال الوظيفة ، ومن ثم يتعين الرجوع فى هـــذا الخصوص الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة .

وتنص المـــادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ على انه « تثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة .. ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ اجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب الموظف نفسه الاحالة الى المعاش دون انتظار انتهاء اجازاته » . وهـــذا النص قاطع فى الدلالة على ان عدم اللياقة للخدمة صحيا يجب أن يثبت بتقرير من القومسيون الطبى العام وهو الهيئة الطبية الفنية التى وكل اليها المشرع أصلا البت فى كافة شئون الموظفين من الوجهة الصحية سواء عند تعيينهم أو احالتهم الى المعاش او فصلهم من الخدمة لأسباب صحية . أما نص المـــادة ٧٧ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ على أن عضـــو هيئة التدريس يحال الى المعاش بقـــرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة اذا لم يستطع مباشرة عمله بسبب المرض بعـــد انقضاء الاجازات المقررة فى

المادة ٥٧ — كما يحال الى المعاش بالطريقة ذاتها اذا ثبت فى ى وقت انه لا يستطيع لأسباب صحية القيام بوظيفته على الوجه اللائق . هذا النص لا يفيد ولا يعنى احلال مجلس الجامعة محل القومسيون الطبى العام فى اتخاذ اجراء هو من صميم اختصاصه وهو اثبات حالة الموظف من الناحية الصحية اذا رأى احالته الى المعاش لاحد السببين المشار اليهما — وانما يعنى النص تخويل مجلس الجامعة الحق فى طلب احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش متى توافر احد هذين السببين وكلاهما يقتضى اثبات حالة العضو من الوجهة الصحية ، ولا يكون ذلك الا بتقرير من الجهة المختصة وهو القومسيون الطبى العام — يقدم الى مجلس الجامعة لتقدير حالة العضو على هديه .

(فتوى ٧٤٩ فى ١٩٥٩/١٠/٣١)

قاعـــدة رقم (٣٧٤)

المبـــدا :

اعضاء هيئة التدريس — احالتهم الى المعاش — تقريرها وفقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات فى احدى حالتين — حالة عدم القدرة على العمل بعد المرض ، وحالة العجز لأسباب صحية عن القيام به على الوجه اللائق .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة ٧٧ من القانون رقم ٣٤٥ لســـنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات وهو القانون الذى كان معمولا به عند صدور قرار الاحالة الى المعاش تنص على أن « يحال عضو هيئة التدريس الى المعاش بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة اذا لم يستطع مباشرة عمله بسبب المرض بعد انقضاء الاجازات المقررة فى المـــادة ٥٧ .

وكذلك يحال عضو هيئة التدريس الى المعاش بالطريقة ذاتها اذا ثبت فى اى وقت انه لا يستطيع لأســـباب صحية القيام بوظيفته على الوجه اللائق » .

ويستفاد من هـــذا النص أن عضو هيئة التدريس يحال الى المعاش فى احدى حالتين :

الأولى « اذا مرض واستنفد الاجازات المنصوص عليها فى المـــادة ٥٧ ولم يعد قادرا على القيام بعمله بعد ذلك » .

الثانية « اذا عجز لأسباب صحية عن الاضطلاع بعمله على الوجه اللائق » .

(فتوى ٧٤٩ فى ١٩٥٩/١٠/٣١)

قاعـــــدة رقم (٢٧٥)

المبـــــدأ :

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ـــ افادتهم من احكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء فى قبول طلبات الاحالة الى المعاش ـــ هذا القرار يتضمن قاعدة عامة مقتضاها تيسير اعتزال الخدمة لجميع العاملين المدنيين بالدولة دون تخصيص لطائفة منهم ودون ما قيد للافادة من أحكامه سوى أن يكون طالب الاحالة الى المعاش من العاملين بقوانين المعاشات الحكومية .

ملخص الفتـــــوى :

من حيث أن المـــادة (١) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء فى قبول طلبات الاحالة الى المعاش تنص على أن يفوض الوزراء ومن فى حكمهم كل فيما يخصه ـــ فى اصدار قرار احالة العاملين المدنيين الى المعاش بناء على طلبهم وتسوية معاشاتهم وذلك وفقا للقواعد الآتية : (أ) أن يكون طالب الاحالة الى المعاش معاملا بمقتضى قوانين المعاشات الحكومية (ب) الا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن الخامسة والخمسين والا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الاحالة الى المعاش اقل من سنة ...... » ، ويبين من هـــذا النص أن المشرع وضع بالقرار المشار اليه قاعدة عامة مقتضاها تيسير اعتزال الخدمة لجميع العاملين المدنيين بالدولة دون تخصيص لطائفة منهم ، ودون ما قيد للافادة من أحكامه ســـوى أن يكون طالب الاحالة الى المعاش من العاملين المدنيين بالدولة جاز له الافادة من أحكام القرار المشـار اليه بغض النظر عما اذا كان خاضعا

لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة أو لأحكام قانون خاص مادام هـذا القانون لا يمنع من اعتزال الخدمة بالطريق الذى رسمه القرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه .

ومن حيث انه لا حجة فى القول بأن هـذا القرار مقصور التطبيق على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بدعوى أن هـذا القانون هو الذى أشير اليه فى ديباجة القرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ دون القوانين الخاصة التى تحكم بعض طوائف من العاملين بالدولة — لا حجة فى هـذا القول لأن الاشارة فى الديباجة الى قانون دون آخر لا يصح أن تكون قيدا على ما أطلقه النص ، فضلا عن ان الاشارة فى ديباجة القرار الى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا تحمل دلالة قصر أحكام هـذا القرار على العاملين بذلك القانون دون العاملين باحكام قوانين خاصة ، لأن هذا القانون يسرى أيضا على العاملين بقوانين خاصـة فيما لم يرد فيه نص فى تلك القوانين وذلك وفقا لحكم المـادة (١) من قانون العاملين المدنيين الصادر بالقانـون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ كمـا كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يتضمن حكما مشابها .

ومن حيث انه متى كان ذلك ، فان أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الذين يخضعون لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات ، يفيدون من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه فيحق لهم أن يطلبوا الاحالة الى المعاش وفقا لأحكامه ولا يغير من ذلك أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — المشار اليه قد نظم احالة اعضاء هيئات التدريس الى المعاش فى حالة قيام أسباب صحية تحول بينهم وبين الاستمرار فى العمل ، ذلك أن هـذا التنظيم يختلف عن تيسير اعتزال الخدمة لطالب الاحالة الى المعاش ، وليس من شأن التنظيم الأول أن يحرم عضو هيئة التدريس من الافادة من التنظيم الثانى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسـنة ١٩٧٠ المشـار اليـه يسرى على أعضـاء هيئات التدريس بالجامعات .

(ملف رقم ٨٣/١/٥٩ — جلسة ١٩٧٢/١/١٢)

الفصـــل الـــرابع
المعاملة المـالية لأعضاء هيئـــة التدريس

قاعــــدة رقم (٣٧٦)
الفـــرع الأول
المـــرتب

المبـــدأ :

أعضاء هيئـــة التدريس ـــ الفقـــرة الثانية من الجدول الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعـــدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ ـــ نصها على احتفاظ اعضاء هيئـــة التدريس والمعيدين بمرتباتهم عند تعيينهم من « وظائف حكومية » ـــ المقصود بالوظائف الحكومية فى مفهوم هـــذه الفقرة ـــ هو وظائف الحكومة والهيئات العامة .

ملخص الفتـــوى :

ان تعبير « الوظائف الحكومية » الواردة بالفقرة الثانية من جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ قد استعمل لتنصرف دلالته الى الوظائف الحكومية بالمعنى الضيق ووظائف الأشخاص العامة المصلحية من مؤسسات وهيئات عامة ـــ يؤيد ذلك ما يلى :

أولا : تنص المـــادة ٦٣ من قانون الجامعات سالف الذكر على أن « تجوز اعارة أعضاء هيئـــة التدريس لجامعة أجنبية أو معهد علمى فى مستوى الكليات الجامعية أو للعمل بوزارات الحكومة ومصـالحها والهيئات العامة والدولية أو جهة غير حكومية ...... » .

وهـــذا النص حين أجاز الاعارة الى وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات العـــامة اعتبرها جميعا هيئات حكومية بدليل انه اجاز بعــــد

ذلك مباشرة الاعارة الى جهة غير حكومية . فالجهة الحكومية — ووظائفها بالضرورة حكومية — فى نظر المشرع عند وضع هـذا القانون تدخل فيها الهيئات العـامة . وهـذه دلالة مقنعة لفهم تعبير « الوظائف الحكومية » فى الفقرة الثانية المشار اليها بحيث تشمل وظائف الهيئات العامة التى اعتبرها المشرع جهة حكومية فى نص المـادة ٦٣ المذكورة .

ثانيا : تنص الفقرة الثالثة من جدول المرتبات . الملحق بقانون الجامعات على أنه : « واذا كان للمعيد خـدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل فى وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفة المعيد ولم يكن مرتبه قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مرتبـا قدره عشرون جنيها شـهريا من تاريخ تعيينـه فـى وظيفة معيد » .

ويمكن أن يؤخـذ من هـذا النص أنه اذا كان للمعيد خدمة سنتان فى وظيفة فنية ولم يفرق النص بين وظائف الحكومة والهيئات العامة ، وكان مرتبه قد بلغ فى هـذه الوظيفة بهيئة عامة عشرون جنيها عين معيدا بهذا المرتب — فاذا كان معنى « الوظائف الحكومية » فى الفقرة الثانية لا يشمل وظائف الهيئات العامة فانه طبقا لهذا المعنى ما كان يجوز تعيين هـذا المعيد بعشرين جنيها لتجاوز هـذا المرتب أول مربوط وظيفة المعيد مما لا يجوز طبقا للفقرة الثانية اذا كانت الوظيفة السابقة فى هيئة عامة ، وبذلك يستخلص المعنى المستخلص من كل من الفقرتين حيث يؤدى تطبيق كل منهما نتيجة تعارض الأخرى . وهو تعارض لا يتسنى رفعه الا بصرف معنى « الوظائف الحكومية » فى الفقرة الثانية ليشمل وظائف المؤسسات والهيئات العامة فضلا عن وظائف الحكومة المركزية .

ويخلص مما تقدم أن بقانون الجامعات من الشواهد ما ينبىء عن أن عبارة « الوظائف الحكومية » الواردة بالفقرة الثانية المذكورة قد قصد بها وظائف الحكومة والهيئات العامة .

(فتوى ٢٠٧١ فى ١٩٦٣/١١/١٧)

قاعـــــدة رقم (٣٧٧)

المبـــــدأ :

الجدول الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ــ نصه على احتفاظ عضو هيئة التدريس الذى كان يشغل وظيفة حكومية بآخر مرتب كان يتقاضاه فيها اذا كان يزيد على بداية ربط الوظيفة التى يعين فيها بالجامعة حتى ولو جاوزت نهاية ربطها ــ احتفاظه بما يجاوز نهاية المربوط بصفة شخصية .

ملخص الفتـــــوى :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص فى الفقرة الثانية من جدول المرتبات والمكافآت الملحق به .. والمعــدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ــ على أن « ...... يراعى عند تعيين أعضاء هيئـــة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى الوظائف ، اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها ، واذا كان هـــذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية » ومؤدى هـــذا النص هو أن يحتفظ عضو هيئـــة التدريس الذى كان يشـــغل وظيفة حكومية ، بآخر مرتب كان يتقاضاه فى هـــذه الوظيفة ، اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعين فيها بالجامعة ، حتى ولو جاوز نهاية مربوطها .

(فتوى ٣٠٨ فى ١٩٦٦/٣/١٥)

قاعـــــدة رقم (٣٧٨)

المبـــــدأ :

جامعات ــ أعضاء هيئة التدريس ــ القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها ــ سريانه على عضو هيئة التدريس الذى يعين رئيسا لمجلس الادارة وعضوا منتدبا باحدى شركات القطاع العام ــ التزام هـــذه الأخيرة بمراعاة أحكامه عند تحديدها لمرتبه فى الشركة .

ملخص الفتـــوى :

اذ وضح عدم امكان الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب بشركة من شركات القطاع العام ، وبين العمل كأستاذ غير متفرغ بأحد المعاهد العليـا فانه لا يكون ثمة مجال لبحث الجمع بين المرتب والمعاش الذى تشير اليه وزارة التعليم العالى ، فظاهر الأمر ان المقصود بسؤالها هو الجمع بين معاش الدكتور المعروضة حالته باعتباره أستاذا ســابقا بالجامعة وبين مرتبه كأستاذ متفرغ (فى المقام الأول) وهو المرتب الذى سيضاف الى مرتبه فى شركة النصر . اذ أن مرتب الأستاذ غير المتفرغ هو الذى يعنى وزارة التعليم العالى ويدخل فى اختصاصها دون ما عداه من مرتبات يتقضاها السيدان المذكوران من شركة النصر للأغذية .

واذا كان الأمر على الرغم مما تقدم يتعلق بالجمع بين المعاش والمرتب فى شركة النصر ، فانه يتعين عندئذ الرجوع الى أحكام القانون رقم ٧٧ لســنة ١٩٦٢ بعــدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تســاهم فيها الدولة وبين المعــاش المستحق قبل التعيين فيها ، الذى ينص فى مادته الأولى على انه : « لا يجوز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيهــا الدولة وبين المعاش المستحق من الحكومة أو المؤسسات العامة قبل التعيين فى هــذه الشركات . ومع ذلك يجوز لمجلس ادارة الشركة — بعد موافقة وزير الخزانة — أن يقرر الجمع بين المعاش والمرتب الذى يتقاضاه الموظف عند التعيين فى الشركة » .

« فاذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند اعتزاله الخدمة وكان هــذا المجموع يزيد على ١٠٠ (مائة جنيه) فى الشهر أو كان سن الموظف قد جاوز عند تعيينه فى الشركة سن الثانية والستين فيصدر القرار المشــار اليه من رئيس الجمهورية » . اذ أن هــذا القانون هو الذى يحكم الحالة المعروضة دون القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ الذى تشير اليه وزارة التعليم العالى والذى يتعلق بالجمع : « بين المعاش وبين المرتب الذى يتقاضاه الموظف الذى يعاد للعمــل فى

الحكومة أو فى احــدى الهيئات أو المؤسسات العــامة ذات الميزانيات المســتقلة أو الملحقة » . وفقا لحكم المــادة الأولى من القــانون وهو ما لا يتوافر فى الحالة المعروضة ، ولذلك فانه نظرا لعدم تحديد مرتب السيد المعروضة حالته فى شركة النصر للأغذية المحفوظة حتى الآن ، فانه يتعين مراعاة أحكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ عند تحديد هــذا المرتب .

(فتوى ٩٤٤ فى ١٩٦٣/٨/٢٥)

قاعــــدة رقم (٣٧٩)

المبـــــدا :

القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ـــ احتفاظها لمن يعين من اعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية بآخر مرتب لهم فى هذه الوظائف ـــ عدم استفادة من كان يشـــغل وظيفة رئيس مجلس ادارة احدى الشركات من هـــذا الحكم ـــ اساس ذلك أن هـــذه الوظيفة ليست حكومية ـــ لا جدوى من الاستناد الى التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ الصـــادر من اللجنة العليـــا لتفسير قانون العاملين رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتـــوى :

ان القــاعدة الثانية من القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شـــأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة المعــدلة بالقانون رقم ١٥٩ لســـنة ١٩٦٣ تنص على أن يراعى عند تعيين اعضـــاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هــذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيهـــا واذا كان هـــذا المرتب يجاوز اقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية

وتسوى طبقا لأحكام هـذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات أعضـاء هيئة التدريس الحاليين من موظفى الحكومة السابقين مع عـدم صرف أية فروق مالية عن المـاضى .

ولمـا كانت شركة النصر للكيماويات الدوائية هى شركة مسـاهمة مصرية خاضعة لأحكام القانون الخاص وتتبع وسائله وأساليبه فى ادارة أمورها وعلى ذلك فلا تعتبر وظيفـة رئيس مجلس ادارتها من الوظائف الحكومية التى تخول شاغلها الحق فى الاحتفاظ بمرتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة .

ولمـا كان من يعين ابتداء فى وظيفة الأستاذ من خارج هيئة التدريس يمنح بداية ربط هـذه الوظيفة بشرط أن يكون مستوفيا مدة ثلاث عشرة سنة من تاريخ حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلهما ومن لم يكن مستوفيا الشرط المشار اليه عند التعيين يمنح هـذا المرتب من تاريخ استيفائه ويسلسل المرتب على حسب الجـدول الملحق بالقانون المشار اليه (الفقرة رقم ٥ من قواعد تطبيق جدول المرتبات فى جامعات الاقليم الجنوبى) ولا حجة فيما قد يقال من أن التفسير التشريعى رقم ٥ لسـنة ١٩٦٥ الصادر من اللجنة العليـا لتفسير قانون العاملين رقم ٤٦ لسـنة ١٩٦٤ — بصرف النظر عما يواجهه هـذا التفسير التشريعى من طعن يتجاوز حدود التفسير — قد نص فى البند ٣ منه على أنه يجوز النقل والندب بين جهـاز الدولة الادارى وبين الشركات التابعـة للمؤسسات العـامة طبقا للقواعد والشروط التى يقـررها رئيس الجهـاز المركزى للتنظيم والادارة — وذلك لانه فضلا عن أن هـذه القواعد لم تصدر الا فى ١٣ من أغسطس سـنة ١٩٦٦ أى فى تاريخ تال لتاريخ صدور القـرار الجمهورى رقم ٢٠٢١ لسـنة ١٩٦٦ الصادر فى ٢٣ من مايو سنة ١٩٦٦ بتعيين السـيد الدكتور ...... أسـتاذا بالجامعـة فان الشـارع قد قصد بنص خاص فى قانون تنظيم الجامعات السالف البيان أن يحتفظ لموظفى الحكومة عند تعيينهم بوظائف هيئـة التدريس بالجامعات بآخـر

مرتب كانوا يتقاضونه — وهــذا الحكم الخاص لا يمتد اثره الى غير هؤلاء من العاملين فى الشركات العامة ».

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقســم الاستشارى للفتــوى والتشريع الى ان وظيفــة رئيس مجلس ادارة شركة النصر للكيماويات الدوائية لا تعتبر وظيفــة من الوظائف الحكومية التى تخول شاغلها الحق فى الاحتفاظ براتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة ويمنح أول مربوط الوظيفة التى عين فيها ».

(فتوى ٧٧٢ بتاريخ ١٩٦٧/٦/٢١)

قاعـــدة رقم (٣٨٠)

المبـــدأ :

النص على احتفاظ من يعين عضوا بهيئة التدريس او معيدا ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية بآخر مرتب كان يتقاضاه — احتفاظه بالمرتب بصفة شخصية لو جاوز أقصى مربوط الوظيفة — وظائف شركات القطاع العام لا تعتبر من الوظائف الحكومية فى مفهوم هــذا النص — أساس ذلك أن هــذه الشركات تتخذ جميعها شــكل شركات مســاهمة وتخضع لأحكام القانون الخاص — لا محل للاستناد الى جواز النقل من اية جهة حكومية الى وظيفة مماثلة باحدى هــذه الشركات أو العكس — اساس ذلك ان هــذا النص استثنائى ولا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه .

ملخص الفتـــوى :

ان القاعدة الثانية من القواعد الملحقة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحــدة المعدلة بالقانون رقم ١٥١ لســنة ١٩٦٣ تنص على أن يراعى عند تعيين اعضاء هيئــة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخــر مرتب كانوا يتقاضونه فى هــذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط

الوظيفة التى يعينون فيها واذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية وتسوى طبقا لأحكام هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات أعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفى الحكومة السابقين مع عدم صرف أية فروق مالية من الماضى .

ولما كان قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ يقضى فى المادة ٣٣ منه بأن تعتبر شركة قطاع عام (١) كل شركة يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم فيها مع غيره من الأشخاص العامة (٢) كل شركة يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة أو يمتلك جزءا من رأس مالها وذلك اذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام متى اقتضت مصلحة الاقتصاد القومى ذلك .

ويجب أن تتخذ هذه الشركات جميعها شكل شركة المساهمة — كما يقضى فى المادة ٣٥ منه بأنه يجب شهر نظام الشركة وكل تعديل يطرأ عليه فى السجل التجارى وفقا للأحكام المنصوص عليها فى قانون التجارة كما يجب شهر ملخص نظام الشركة وكل تعديل يطرأ عليه فى صحيفة الشركات .

وأن المادة (٣٦) من هذا القانون تقضى بأن يكون بكل شركة شخصية اعتبارية .

ولا تثبت للشركة الشخصية الاعتبارية الا من تاريخ شهر نظامها فى السجل التجارى .

وتنتقل الى الشركة بمجرد شهرها فى السجل التجارى آثار جميع التصرفات التى أجريت لحسابها قبل الشهر كما تتحمل الشركة جميع المصاريف التى انفقت فى تأسيسها .

ولا يجوز الاحتجاج على الغير بالتعديل الذى يطرأ على نظام الشركة الا من تاريخ شهر التعديل فى السجل التجارى .

ويبين من هـــذه النصوص أن شركات القطاع العام تتخذ جميعها شكل شركات المساهمة وهى تخضع لأحكام القـــانون الخاص وتتبع وســـائله وأساليبه فى ادارة أمورها وعلى ذلك فلا تعتبر وظائف العاملين فيهـــا من الوظائف الحكومية التى تخـــول شاغلها الحق فى الاحتفاظ بمرتبه عنـــد تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة أو وظيفة المعيد .

ولا يغير من هـــذا الرأى ما تنص عليه المـــادة ٣٣ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ٣٣٠٩ لســـنة ١٩٦٦ من أنه يجوز نقل العـــامل من أى جهـــة حكومية مركزية أو محلية الى وظيفة من ذات فئة وظيفته بالهيئات والمؤسسات العـــامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها كما يجوز نقل العـــامل الى وظيفة من ذات فئة وظيفته سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو الى مؤسسة أو وحدة اقتصادية أخرى أو هيئة عامة أو جهة حكومية مركزية أو محلية ذلك أن التعيين فى وظائف هيئـــة التدريس بالجامعات لا يكون عن طريق النقـــل من وظائف شركات القطـــاع العـــام لاختلاف الشروط اللازم توافرها لتولى وظائف كل من هاتين الجهتين وأن النص فى قانون الجامعة على احتفاظ من يعين فى وظيفة بهيئة التدريس أو وظيفة معيد من موظفى الحكومة بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى الحكومة قبل تعيينهم فى وظيفة هيئة التدريس أو وظيفة المعيد هو نص استثنائى لا يجوز التوسع فيه ولا القياس عليه فلا يفيد منه الا من كان يشغل وظيفة حكومية قبل تعيينه فى هيئة التدريس أو بوظيفة معيد .

ولمـــا كانت وظائف شركات القطاع العام لا تعتبر وظائف حكومية فان من يعين منهم بهيئة التدريس بالجامعة أو بوظيفة معيد لا يستفيد من حكم القاعدة ســـالفة الذكر وانما يمنح راتب الوظيفة التى يعين فيهـــا المقرر فى الجدول المرافق للقانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وتعديلاته وبالضوابط المبينة فيه .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى أن وظائف شركات القطاع العـــام

لا تعتبر من الوظائف الحكومية التى تخـول شاغلها الحق فى الاحتفاظ برواتبهم عند تعيينهم بهيئة التدريس أو بوظائف المعيدين فى الجامعات ويمنح من يعين منهم فى هـذه الوظائف راتب الوظيفة التى يعين فيهـا المقرر فى الجدول المرافق للقـانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ وتعـديلاته بالضوابط المبينة فيه .

(فتوى ١٩٥ بتاريخ ١٩٦٨/٢/٢١)

قاعـدة رقم (٢٨١)

المبـدأ :

جامعـة الأزهـر — مرتبات ورواتب اضافية — المـادة ٥٦ مكررا من القانون رقم ١٠٣ لسـنة ١٩٦١ المضافة بالقانون رقم ١٢٨ لسـنة ١٩٦٤ — نصها على معاملة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الاضافية معاملة نظرائهم فى جامعات الجمهورية العربية المتحدة — قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — النص فى الجدول الملحق بهذا القانون بعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن « من يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها سنويا دون أن يؤثر ذلك فى علاوته الدورية أو فئتها » — ورود النص ذاته فى جدول المرتبات والمكافآت المستبدل بالقانون رقم ٣٤ لسـنة ١٩٦٤ — امتناع الرجوع فى هـذا الشأن الى أحكـام العلاوات الاضافية المقررة للمعاملين بالكادر العام — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن الرواتب الاضافية للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما المعدل بقـرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ — عدم انطباقه على الموظفين الذين يعاملون بمقتضى أحكام كادرات خاصـة .

ملخص الفتـوى :

ان المـادة ٥٦ مكررا من القانون رقم ١٠٣ لسـنة ١٩٦١ المضافة بالقانون رقم ١٢٨ لسـنة ١٩٦٤ تنص على أن « يعامل أعضاء هيئـة

التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الاضافية معاملة نظرائهم فى جامعات الجمهورية العربية المتحدة ... » ..

وقد نص الجدول الملحق بقانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن « من يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها سنويا دون أن يؤثر ذلك فى علاوته الدورية أو فئتها » ولما استبدل بهذا الجدول جدول المرتبات والمكافآت المنصوص عليه فى المادة الرابعة من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ورد النص ذاته فى هذا الجدول ، الأمر الذى يمتنع معه الرجوع الى أحكام العلاوات الاضافية المقررة للعاملين بالكادر العام اذ أن تطبيق أحكام هذا الكادر على الوظائف التى تنظمها قوانين خاصة لا يتأتى الا عند عدم وجود النص الخاص وهو ما تنص عليه المادة الأولى بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين من عدم سريان الأحكام الواردة به على الوظائف التى تنظمها قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين ، وهو ما أكده أيضا قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن الرواتب الاضافية للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما اذ بعد أن قضت المادتين الأولى والثانية يمنح راتب اضافى لموظفى الكادر العالى من الدرجة السادسة الى الدرجة الرابعة الحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما ولمن يحصل على الدكتوراه وهو فى الدرجة الثالثة نصت المادة السادسة من هذا القرار على أنه « ولا تمنح الرواتب المشار اليها فى المادتين ١ و ٢ للموظفين الذين يعاملون بمقتضى أحكام كادرات خاصة » ٠١٠٢٠

ولئن كان هذا القرار قد عدل بعد ذلك بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ الذى أضاف الى البند أ من المادة الأولى منه فقرة جديدة نصها الآتى : « كما يمنح هذا الراتب للحاصلين على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا تكون مدة دراسة كل منهما سنة على الأقل أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين بذات الشروط » .

فان هـذا الحكم الجديد وقد أصبح جزءا من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسـنة ١٩٦٠ لا يطبق على الموظفين الذين يعاملون بمقتضى أحكام كادرات خاصـة طبقا للمادة السادسة من هـذا القرار ، ويتعين بحث مدى معادلة دبلومات الدراسات العليـا لدرجة الماجستير من حيث ما يقوم من هـذه الدبلومات مقام الماجستير فى المركز الوظيفى للمعيد وبالنظر الى مستوى التأهيل العلمى لكل منهما .

(فتوى ١١١٧ فى ١٩٦٩/١٢/٨)

قاعـدة رقم (٣٨٢)

المبـدأ :

الأصل أن الجهة المعار اليها تتحمل بمرتب المعار ــ الاستثناء هو أن تتحمل الجامعة المعيرة بمرتب المعار ــ أثر ذلك ــ أحقيه عضو هيئة التدريس لمرتبه الأصلى وبدل الجامعة .

ملخص الفتـوى :

ان المشرع اجاز اعارة اعضـاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعمل فى تخصصاتهم بالجامعات والكليات والمعـاهد الأجنبية وبالهيئات والمؤسسات الدوليـة وبوزارات الحكومة ومصالحها وهيئاتها ومؤسساتها وذلك لمـدة سنتين قابلة للتجـديد واشترط كأصـل عام أن تتحمـل الجهـة المعار اليها العضـو بمرتبه واستثناء من هـذا الأصـل أجاز للجامعة فى الأحوال الخاصـة التى تقدرها أن تتحمـل بمرتب المعـار واحتفظ المشرع للمعـار بنص صريح بأقدميته وعلاواته وكافـة مميزات وظيفته الأصلية وأجاز شـغل وظيفته بدرجتها فى الحـالة التى تكون فيها الاعارة بدون مرتب وقصر هـذا الحكم على تلك الحـالة فقط فلم يطبقه على الاعارة بمرتب ، ومن ثم لا يجوز شـغل وظيفة المعار بمرتب وانما يتعين الابقاء عليهـا شاغرة لحين عودته اذ بذلك يتوافر المصرف المـالى اللازم للوفاء بمرتب المعـار الذى التزمت به الجامعـة المعيرة

ولمـــا كان المرتب فى عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساسا وبصفة أصليـــة للموظف بحسب درجة وظيفته بل يشـــمل اذا أطلق بغير قيـــد كاصلاح قانونى بجميع المزايا المتعلقة بالوظيفـــة والتـــى يلحقهـــا المشرع بالمرتب الأصـــلى لتأخذ حكمه وتجرى مجراه فتستحق باستحقاقه وتحجب بحجبه . فان المعار بمرتب من أعضـــاء هيئة التدريس بجامعة القـــاهرة الى جامعة بيروت والذى تتم اعارته رعاية للعلاقة الخاصـــة التى تربط جامعـــة بيروت بجامعـــة الاسكندرية ويســـتحق مرتبه الأصـــلى وبدل الجامعـــة الملحق به وفقا لمـــا هو مقرر بجدول المرتبات والبدلات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق أعضاء هيئات التدريس بجامعة القاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت لبدل الجامعة .

(ملف ٨٦/٤/٦٥٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٨)

قاعـــــدة رقم (٣٨٣)

المبـــــدأ :

المعيدون — تسوية حالتهم وفقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — رفع راتبهم من ١٥ جنيها الى عشرين جنيها — يكون بعد سنة من تاريخ التعيين اذا لم تكن لهم مدة خدمة سابقة وبانقضاء سنتين اذا كانت لهم مدة خدمة سابقة فى وظيفة فنية ذات درجة مالية معينة .

ملخص الفتـــوى :

ان البند الأول من قواعد تطبيق جدول المرتبات على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين الحاليين ، بجامعات الاقليم الجنوبى الملحق بالقـــانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شـــأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة ينص على أن :

« تسوى حالة المعيد على أساس منحه خمسة عشرة جنيها شـــهريا تزاد الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد باحدى الكليـــات الجامعية ويسلسل مرتبه وفقـــا للجدول الملحق بهذا القانون .

فاذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل فى وظيفة فنية من درجـــة تعادل فى بدايتها وظيفة المعيد فتسوى حالته على أساس منحه عشرين جنيها شـــهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد — ويسلسل مرتبه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون » .

ويستفاد من هـــذا النص ان المشرع فى سبيل تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ المشار اليه على أعضاء هيئـــة التدريس والمعيدين الحاليين بالجامعات بالاقليم الجنـــوبى — حدد للمعيد راتبا شـــهريا مقداره خمسة عشر جنيها على ان يرفع الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه وتسلسل مرتبه وفقا للجدول سالف الذكر فاذا كان للمعيد خدمة سابقة فانه يشترط لمنحة هـــذا الراتب الأخير شرطان :

الأول : الا تقل مدة هـــذه الخدمة عن سنتين .

والثانى : ان تقضى فى وظيفة فنية من درجة تعادل فى بدايتها بداية وظيفة المعيد .

مما يدل على ان المشرع يستهدف توافر مستوى معين فى المعيد لمنحة الراتب المذكور . ويتحقق هـــذا المستوى بانقضاء سنة منذ تعيين المعيد اذا لم تكن له خدمة سابقة وبانقضاء سنتين اذا كانت له خدمة سابقة فى وظيفة فنية ذات درجة ماليـــة معينة — وغنى عن البيان أن بلوغ هـــذا المســـتوى وتحقيق هدف الشـــارع لا يتحقق كلاهما الا بشـــغل الوظيفة الفنية السابقة شغلا فعليا وتقاضى راتب عنها يعادل أول مربوط وظيفة المعيد . فلا يغنى فى هـــذا الصدد مدد الخدمة الاعتبارية .

فاذا كانت الطبيبة قد شغلت قبل تعيينها معيدة وظيفة طبيبة امتياز براتب شـــهرى مقداره ١٢ جنيها اعتبارا من ١١ من فبراير سنة ١٩٥٦

حتى ٢٠ من مارس سـنة ١٩٥٧ بمستشفى الدمرداش ثم ضمت هـذه المدة الى مدة خدمتها واعتبرت فى الدرجة السادسة فرضا من ١٧ من يونية سنة ١٩٥٦ — فعلى مقتضى ما تقدم لا تكون قد شغلت بصفة فعلية خلال هـذه الفترة وظيفة فنية تعادل فى بدايتها بداية مربوط وظيفة المعيد وهى خمسة عشر جنيها شـهريا ، ومن ثم يتخلف فى شأنها شرط قضاء السنتين فى وظيفة فنية من درجة تعادل فى بدايتها بداية مربوط المعيد بعد خصم هـذه الفترة من مدة خدمتها السابقة فلا تستحق راتبا مقداره عشرون جنيهـا شـهريا من تاريخ تعيينهـا معيدة فى ٣٠ من يوليـة سـنة ١٩٥٨ .

(فتوى ٥٠٠ فى ١٩٦٠/٦/١٢)

قاعـدة رقم (٣٨٤)

المبـدأ :

تعيين العامل بالقطاع العام معيدا باحدى كليات الجامعة — احتفاظه بمرتبه الذى كان يتقاضاه قبل ترك الخدمة بالقطاع العام منوط بشرطين — الا يكون هناك فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة — الا يجاوز العامل بالمرتب المحتفظ به نهاية مربوط الفئة أو الدرجة المعاد تعيينه فيها .

ملخص الفتـوى :

ان القاعدة الثانية من القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ٣٤ لسـنة ١٩٦٤ تنص على ان « يراعى عند تعيين أعضـاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشـغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هـذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها ، وأذا كان المرتب يجاوز اقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية » .

ومن حيث انه جاء بالبند « أولا » من القرار التفسيرى رقم ٤ الصادر من المحكمة العليا بجلستها المنعقدة فى أول مايو سنة ١٩٧١ « ان العامل فى القطاع العام الذى يعاد تعيينه فى فئة أو فى درجة أعلى فى القطاع العام أو فى الجهاز الادارى للدولة يحتفظ بالمرتب الذى يتقاضاه فى وظيفته السابقة ولو كان يزيد على أول مربوط الفئة أو الدرجة التى أعيد تعيينه فيها بشرط ألا يجاوز نهاية مربوطها وذلك ما لم يكن هناك فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة .

ولما كانت القرارات التفسيرية الصادرة من المحكمة العليا لها قوة القانون كما أنها ملزمة فان القرار التفسيرى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ المشار اليه يكون واجب التطبيق على الحالة المعروضة ويكون قد عدل الحكم الوارد فى القاعدة الثانية من القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والمعدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث ان الواضح من القرار التفسيرى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ احتفاظ العامل الذى كان يشغل وظيفة من وظائف القطاع العام بمرتبه الذى كان يتقاضاه عند تعيينه فى فئة أو فى درجة أعلى سواء فى القطاع العام أو الجهاز الادارى للدولة ولو كان يزيد عن أول مربوط الفئة أو الدرجة التى أعيد تعيينه فيها وذلك بشرطين أولهما : الا يجاوز العامل بالمرتب المحتفظ به نهاية مربوط الفئة أو الدرجة المعاد تعيينه فيها . ثانيا : الا يكون هناك فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة .

وحيث أنه ثابت أن المعيدة المذكورة كانت تعمل قبل تعيينها بالجامعة بالبنك الأهلى وهو شركة مساهمة (قطاع عام) بمرتب قدره ٨٧٥ مليم و ٤١ جنيه وتركت الخدمة بالبنك اعتبارا من ١٩٦٩/٣/٣١ ثم عينت معيدة للغة الانجليزية بكلية الآداب اعتبارا من ١٩٦٩/٣/١ بمرتب قدره ٢٠ جنيه فانه لا يكون هناك فاصل زمنى بين تاريخ تركها لوظيفتها

السابقة وبين تاريخ تعيينها فى وظيفـــة معيدة ، كما ان مرتبها وقدره ٧٥٨ مليم و ٤١ جنيـــه والذى كانت تتقاضاه بالبنـــك الأهلى والمطلوب احتفاظها به لا يزيد على نهـــاية مربوط درجة المعيدة التى أعيد تعيينها فيهـــا . ومن ثم فانها تكون مســـتوفية للشرطين الواردين فى القـــرار التفسيرى رقم ٤ لســـنة ١٩٧١ وبالتالى يحق لهـــا الاحتفاظ بمرتبها الذى كانت تتقضاه بالبنك الأهلى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيدة / .... المعيدة بكلية الآداب بالمنيـــا فى الاحتفـــاظ بمرتبها الذى كانت تتقاضاه بالبنك الأهلى .

(ملف ١٨٧/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/٧/٢٦)

قاعـــــدة رقم (٣٨٥)

المبـــــدأ :

نص المـــادة ٦١ من القانون رقم ١٠٣ لســـنة ١٩٦١ باعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها — تفويضه للائحة التنفيذية للقانون فى ترقيات مدير الجامعـــة ووكيلها وأعضاء هيئـــة التدريس وقواعد تطبيقها ومكافآت الأساتذة غير المتفرغين — تعرض اللائحة التنفيذية لمرتب المعيد الذى كان يشغل وظيفة ســـابقة يجاوز حدود التعويض الذى يقتصر على الترقيات وقواعد تطبيقها — تحديد المرتبات ليس نوعا من الترقيات ولا تشمله قواعد تطبيقها ، أثر ذلك يتعين — أعمالا لمبدأ التدرج التشريعى — لتحديد المرتب المســـتدق للمعيد الذى كان يشغل وظيفة ســـابقة بالكادر العام الرجوع للقواعد الملحقة بجـــدول المرتبات المرافق لقانون الجامعات تطبيقا لحكم القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص الفتـــــوى :

ان المـــادة (٦١) من القانون رقم ١٠٣ لســـنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها تنص على أن « ترقيات مدير الجامعة

ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها ومكافآت الأساتذة غير المتفرغين يحددها الجدول الملحق باللائحة التنفيذية لهذا القانون » .

وقبل صدور تلك اللائحة صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ بتطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات على جامعة الأزهر ونص فى المادة الأولى على أن « يطبق جدول المرتبات والبدلات والأحكام الملحقة به المرفق بقانون تنظيم الجامعات المشار اليه على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بجامعة الأزهر ، وذلك اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ » .

ونص فى المادة (الثالثة) على أن « ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره » .

وينص البند الثالث من الأحكام الملحقة بجدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أنه « عند تعيين أعضاء هيئة التدريس أو مدرسين مساعدين أو معيدين ممن كانوا يشغلون وظائف فى الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام فانهم يحتفظون بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون عليها وبشرط الا يتجاوز المرتب المحتفظ به نهاية المربوط المقرر للدرجة » .

ولقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ ونصت فى المادة (الأولى) من مواد اصدارها على أن « يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليها المرافقة لهذا القرار ويلغى كل نص يخالف أحكامها » .

وتنص المادة (١٩٠) من تلك اللائحة على أن « يكون تعيين المعيد بعد الاعلان عن الوظائف الشاغرة بترشيح رئيس القسم المختص ...... الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت

له قبل تعيينه معيدا فاذا كان مرتبه يجاوز اقصى مربوط الوظيفة احتفظ به بصفة شخصية » .

كما نصت المادة (١٩٥) منها على أنه « مع مراعاة أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وهذه اللائحة تسرى على جامعة الأزهر وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بها جميع الأحكام التى تسرى على الجامعات المصرية وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بها » .

ومن حيث انه باستقراء تلك النصوص يتضح أن قانون الازهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ قد فوض اللائحة التنفيذية فى وضع أحكام معينة تخص ترقيات أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها ، وأنه قبل صدور تلك اللائحة صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ وقضى بتطبيق قواعد وأحكام جدول المرتبات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بجامعة الازهر ولقد قرر هذا الجدول الاحتفاظ للمعيد الذى كان يشغل وظيفة بالكادر العام بمرتبه السابق بشرط الا يتجاوز آخر الربط المقرر لوظيفة المعيد وقدره ٦٥ جنيها وبعد ذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ باللائحة التنفيذية لقانون الأزهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ التى نصت على الغاء كل حكم يخالف أحكامها والاحتفاظ للمعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة بمرتبه كاملا ولو تجاوز بذلك نهاية الربط المقرر للمعيد كما قررت فى ذات الوقت تطبيق الأحكام السارية على الجامعات المصرية وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بها على نظرائهم بجامعة الأزهر وذلك مع مراعاة أحكامها وأحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

ومن حيث انه لما كان الأمر كذلك فان اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ تكون قد تجاوزت حدود التفويض المنصوص عليه بقانون الأزهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بذمرضها

لمرتب المعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة ذلك لأن هـذا التفويض يجد حدوده فى الترقيات وقواعد تطبيقها وليس من شك فى أن تحديد المرتبات لا يدخل فى نطاق هـذا التفويض فهو ليس نوعا من الترقيات ولا تشملـه قواعد تطبيقها .

ومن حيث أنه ترتيبا على ذلك فان الحـكم الذى تضمنته اللائحـة بتحديد مرتب المعيد فى المـادة (١٩٠) يكون حكما قائما بذاته غير مستند لنص فى قانون الازهر وبالتالى فانه اعمالا لمبدأ التدرج التشريعى الذى يقضى بتغليب الاداة الأعلى على الاداة الادنى فى التطبيق عند تعارضها يتعين تطبيق حكم القانون رقم ٥١ لسـنة ١٩٧٢ والرجوع الى القواعد الملحقة بجدول المرتبات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ لتحـديد المرتب المسـتحق للمعيـد الذى كان يشـغل وظيفة سـابقة بالكادر العـام .

ومن حيث أن المعيد المعروضة حالته كان يتقاضى فى وظيفته السابقة مرتبا قدره ٧٨ جنيها وهـذا المرتب يجاوز نهاية الربط المقرر للمعيد فانه لا يحتفظ منه الا بما يساوى نهاية هـذا الربط وقدره (٦٥) جنيها طبقا لنص البند (٣) من قواعد تطبيق جدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز احتفاظ السيد / .... المعيد بجامعة الأزهر بكامل راتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بالكادر العام وأنه لا يحتفظ منه الا بما يساوى آخر الربط المقرر للمعيد وقدره ٦٥ جنيها شهريا .

(ملف ٧٨٧/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٨/٣/٧)

قاعـــــدة رقم (٣٨٦)

المبـــــدأ :

نقل احد وكلاء النيابة من الفئة الممتازة لوظيفة معيد ــ يقتضى خفض الراتب الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة الأولى الى اقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه أى الى ٤٢٠ جنيها ســنويا بدلا من ٥٤٠ جنيها ويثبت عنه هــذا الحد فلا يمنح علاوات حتى يحصــل على الدكتوراه فيمنح العلاوات المقــررة لها .

ملخص الفتـــوى :

ان الفقرة التاسعة من جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص على انه « يراعى عند تعيين اعضاء هيئــة التدريس والمعيــدين من وظائف حكوميــة احتفاظهم بمرتبــاتهم اذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون بها بشرط الا تجاوز اقصى مربوطها » .

ومفاد هــذا النص انه اذا عين عضو هيئــة التدريس أو المعيد بالجامعة نقلا من وظيفة حكومية ظل محتفظا بمرتبه الذى كان يتقاضاه فــى الجهة المنقول منها مادام هــذا المرتب لا يزيد على أقصى مربوط الوظيفة التى عين فيها فاذا زاد عليه وجب انزاله الى اقصى هــذا المربوط .

ومن حيث ان اقصى مرتب للمعيد طبقــا للجدول المشــار اليه هو ٢٤٠ جنيها ســنويا فاذا حصل على الدكتوراه وصــل اقصى مرتبه الى ٤٨٠ جنيها ســنويا .

ومن حيث ان وكيل النيابة من الفئة الممتازة يتقاضى مرتبا ســنويا مقداره ٥٤٠ جنيها وهو اول مربوط المرتب المقرر لهذه الوظيفة ، وهــذا المقــدار يجاوز اقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه (٤٢٠ جنيها سنويا) ومن ثم يكون مرتبه عند تعيينه فى هــذه الوظيفة

الأخيرة مبلغ ٤٢٠ جنيها سنويا ويثبت عند هـذا الحد حتى يحصل على الدكتوراه فيمنح عندئذ العلاوات المقررة للمعيدين الحاصلين على الدكتوراه وذلك على النحو المنصوص عليه فى جدول المرتبات .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن تعيين وكيل النيابة من الفئة الممتازة معيدا بكلية الحقوق نقلا من وظيفـة وكيل نيابة من الفئة الممتازة يقتضى تنزيل راتبه الى ٤٢٠ جنيها سـنويا وهو أقصى مربوط وظيفة المعيـد غير الحاصل على الدكتوراه وتثبيت مرتبه عند هـذا الحد فلا يمنح أية علاوات الى أن يحصـل على الدكتوراه فيمنح عندئذ العـلاوات المقررة للحاصلين على هـذه الدرجة .

(فتوى ١٠٠٩ فى ١٩٦١/١٢/٣٠)

قاعـدة رقم (٣٨٧)

المبـدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسـنه ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ـ زيادة راتب المعيد من عشرين الى خمسة وعشرين جنيها شهريا بعد سنة ـ حساب السنة من تاريخ تعيينه أو تكليفه فى وظيفة معيد ـ لا يؤثر فى ذلك أن يكون التعيين أو التكليف قد تم قبل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ طالمـا أن السنة قد انقضت فى ظل العمل بهذا القانون ـ لا يغير من هـذا النظر رفع راتبه بموجب هـذا القانون الى عشرين جنيها اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتـوى :

جاء فى جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ أن راتب المعيد ٢٤٠ ـ ٦٠٠ ج تزاد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ومقتضى ذلك أن المشرع قد

حدد راتب المعيد بعد سنة بخمسة وعشرين جنيها شهريا ، وتحسب السنة من تاريخ تعيينه أو تكليفه فى وظيفة معيد لأن التكليف والتعيين صنوان ولو كان التعيين أو التكليف قد تم قبل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ طالما ان السنة قد انقضت فى ظل العمل بالقانون الأخير ولا يغير من هذا النظر رفع راتبه بهذا القانون الى عشرين جنيها اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٤ .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أنه وقد صدر قرار جمهورى بربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ — ولم ترد فيها الاعتمادات الخاصة باعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية بالنسبة للعاملين كافة بما فيهم العاملون بكادرات خاصة فان ذلك يجعل المصرف المالى لنفاذ قواعد اعانة الغلاء والاعانة الاجتماعية غير متوافر الأمر الذى يتعين معه الغاء هاتين الاعانتين من تاريخ العمل بالميزانية المذكورة فى أول يوليو سنة ١٩٦٥ وذلك بالنسبة للعاملين بكادرات خاصة .

وعلى ذلك فان السيد / ... المكلف بشغل وظيفة معيد يزاد راتبه الى ٣٠٠ جنيه سنويا بعد مضى سنة من تاريخ القرار الصادر بتكليفه فى وظيفة معيد أو من التاريخ المعين فى هذا القرار لنفاذه .

(فتوى ٣٣١ فى ١٩٦٧/٣/١٨)

قاعدة رقم (٣٨٨)

المبدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة المعدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ — نصه على أن مرتب المعيد ٢٠ جنيها يزاد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد مضى سنة من تاريخ تعيينه ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا — زيادة مرتب المعيد الى ٢٥ جنيها شهريا فى ظل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تتم بعد مضى سنة من تاريخ تعيينه فى هذه الوظيفة ولو كان شاغلا لوظيفة حكومية أخرى قبل تعيينه معيدا .

ملخص الفتـــوى :

ان الجدول المرافق لأحكام القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة قبل تعديله بالقانون رقم ٣٤ لســـنة ١٩٦٤ كان ينص على أن مرتب المعيد ١٨٠ ج سنويا نزاد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٢٠ جينها ســـنويا ، ومن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعـــادلها يمنح مرتبا مقداره ٣٦٠ جنيها ثم يمنح عـــلاوة مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين آلى أن يصل المرتب الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

واذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل فى وظيفه فنية تعـــادل بدايتها وظيفة معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها شـــهريا منح مرتبا قدره عشرون جنيها شـــهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد .

وان المـــادة ٩٣ من هـــذا القانون تقضى بأن يعرض الترشيح على مجلس الكلية فاذا اقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة وبان يكون التعيين بعقد لمدة سنة قابلة التجديد بعـــد أخذ رأى القسم المختص الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على اقصى مربوط وظيفة المعيد .

ومن حيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة وينص فى المـــادة الرابعة على أن « يستبدل بجـــدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقـــانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ الجدول الآتى :

الوظيفة	المرتب السنوى	العلاوة الدورية السنوية
معيـــــد	٢٤٠ — ٦٠٠	تزاد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد سنة واحده ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ، ومن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقـــدارها ٣٦ جنيها سنويا دون ان يؤثر ذلك على موعد علاوته الدورية ، ومن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٧٢ جنيها سنويا ثم يمنح علاوته الدوريه فى موعدها .

وقد جاء الجـــدول الجديد خلوا من النص القاضى بأنه « واذا كان للمعيد خدمة ســـابقة مدتها سنتان على الاقل فى وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفة معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مرتبا قدره عشرين جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد » .

ومن حيث انه ولئن كان استحقاق العلاوة تنشأ فى حق العامل بعد انقضاء فترة معينة فى صورتين ، اما من تاريخ التعيين أو من تاريخ منح العلاوة السابقة وانه وفقا لمـــا انتهت اليـــه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلساتها المنعقدة فى ٣٠ مايو ســـنة ١٩٥٦ و ١٨ يونيـــة و ١٢ يوليو سنة ١٩٦٧ فان النقل من الكادر العام الى الكادر الخاص فى صدد استحقاق العـــلاوات الدورية لا يعتبر تعيينا مبتدأ ذلك أن علاقة الموظف بالدولة لم تنقطع بهذا النقل ، بل ان خدمته تظل متصلة ولا يعدو الأمر أن يكون مجـــرد نقل من وظيفـــة الى أخرى فى خدمة الدولة مما يستتبع عدم المساس بمركزه القانونى ، وأنه لا يجوز أن يكون لمثل هـــذا النقل أثر على موعد استحقاق العلاوة الاعتيادية الدورية فلا يقطع سريان هـــذه العلاوة بل تحسب فى حقه المدة التى سرت فى صالح الموظف فى

ظل الكادر العام ويمنح العلاوة بعد انقضاء سنة من تاريخ تعيينه الأول أو تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

الا أنه يبين من نصوص القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والجدول المرافق له بعد تعديله بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ أن جدول الوظائف والمرتبات الملحق بهذا القانون وقد حدد راتب المعيد على النحو الآتى :

٢٤٠ — ٦٠٠ ج تزاد الى ٢٥ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ، ومقتضى ذلك أن المشرع وقد حدد راتب المعيد بعد سنة بخمسة وعشرين جنيها أن تبدأ السنة من تاريخ التعيين فى وظيفة معيدا وليس من تاريخ منح العلاوة السابقة لأن هذه الزيادة انما هى رفع لراتب المعيد بعد قضاء هذه الفترة فى وظيفته وليست علاوة دورية فهى لا تمنح بصفة منتظمة أو دورية وانما تمنح مرة واحدة بعد سنة من بدء التعيين تحقيقا لحكمة خاصة هو رفع مستوى المعيد ماليا فى بداية عهده بالخدمة فلا يسوغ منحه هذه الزيادة قبل استكماله سنة فعلية وقت تعيينه فى هذه الوظيفة وهو ما سبق أن انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستيها المنعقدتين فى ٦/٢٨ و ١٩٦٧/٧/١٢ بالنسبة الى المندوبين المساعدين بمجلس الدولة الذين حدد الجدول المرافق للقانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٦٤ رواتبهم بذات الطريقة وهى ٢٤٠ — ٦٠٠ ج تزاد الى ٣٠٠ ج بعد سنة ثم ١٨ ج سنويا بعد ذلك .

ومن حيث أنه ولئن كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى سبق ان أفتت بجلستها المنعقدة فى ٤ نوفمبر سنة ١٩٥٩ أن المشرع اذ نظم تعيين المعيد من بين موظفى الحكومة لم ينظر الى هذا التعيين باعتباره تعيينا مبتدأ بل نظر اليه على أنه مجرد نقل من احدى وظائف الحكومة الى وظيفة معيد بالجامعة وأن خدمته تظل متصلة مما يستتبع عدم المساس بمركزه القانونى الذى حصل عليه فى وظيفته الحكومية فيما عدا المرتب فلا يجوز أن يزيد على أول مربوط وظيفة المعيد . ومن ثم فلا يكون لمثل هذا النقل أثر على موعد استحقاق علاوته الأولى فى وظيفة معيد

فتحسب المدة التى انقضت فى ظل الكادر العام ويمنح المعيد علاوته الأولى ومقدارها ستون جنيها ســنويا بعد انقضــاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة أو من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

الا أن هذه الفتوى صدرت فى ظل العمل بالجدول المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وقبل تعديله بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ، وقد كان هــذا الجدول يردد النص المشار اليه سلفا والذى كان يقضى بأنه « اذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل فى وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفة معيد ولم يكن مرتبه فيهــا قد بلغ عشرين جنيها منح مرتبا قدره عشرون جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد » وهو النص الذى خلا منه الجدول الجديد المعدل بأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن زيادة راتب المعيد الى ٢٥ جنيها شهريا فى ظل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تتم بعد مضى سنة من تاريخ تعيينه فى هــذه الوظيفة ولو كان شاغلا لوظيفة حكومية أخرى قبل تعيينه معيدا .

(فتوى ٥٣٥ فى ١٩٦٩/٥/١٣)

الفـــرع الثـــانى

اعـــانة غـــلاء المعيشـــة

قاعـــدة رقم (٣٨٩)

المبـــدأ :

أعضاء هيئة التدريس والمعيدون بالجامعات ــ اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية ــ الغاؤهما وضمهما الى المرتب اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ بالتطبيق للمادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ــ الغاؤهما وضمهما الى رواتب العاملين بالشرطة بمقتضى المـــادة ١٤٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ ــ الغاؤهما بالنسبة الى وظائف القوات المســلحة بالنص على ذلك فى القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٤ ــ الغاؤهما كذلك بالنســبة الى رجال السلكين الدبلوماسى والقنصلى طبقــا لنص المـــادة الرابعة من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٤ ــ عـــدم ورود الاعتمادات الخاصة بهاتين الاعانتين فى ميزانية الخدمات للسنة المـــالية ١٩٦٦/٦٥ بالنسبة الى العاملين كافة بما فيهم المعاملون بكادرات خاصة ــ اثر ذلك : ضم اعانة غلاء المعيشـــة الى رواتب المعيدين وأعضاء هيئـــة التدريس بالجامعات اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٥ بناء على التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ .

ملخص الفتـــوى :

انه ولئن كانت الفقرة الأولى من المـــادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين الصـــادر به القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ تقضى بأن يســـتمر العاملون فى تقاضى مرتباتهم الحالية بما فيهـــا اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وتضاف الى مرتباتهم الأصلية اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٤ وتلغى من هـــذا التاريخ جميع القواعد والقرارات المتعلقة بهما بالنســـبة

للخاضعين لأحكام هــذا القانون وقد استثنى من الخضوع لأحكامه بمقتضى المــادة الأولى من قانون اصــداره وظائف القوات المســلحة والشرطة والوظائف التى تنظمها قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين .

وقد الغيت هاتان الاعانتان وضمتا الى رواتب العاملين فى الشرطة بمقتضى المــادة ١٤٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ وكذلك الغيتا بالنسبة لوظائف القوات المسلحة بالنص على ذلك فى جدول فئات الرواتب الملحق بالقانون رقم ١١٤ لســنة ١٩٦٤ بتعديل أحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شــأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة كما الغيتا بالنسبة لرجال السلكين الدبلوماسى والقنصلى بما نص عليه فى المــادة الرابعة من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٤ بتعديل جدول الوظائف والمرتبات الملحق بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بنظام السلكين الدبلوماسى والقنصلى .

الا انه وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٠ لسنة ١٩٦٥ بربط ميزانيــة الدولة للخــدمات للســنة المــالية ١٩٦٦/٦٥ ولم يورد الاعتمادات الخاصــة بهاتين الاعانتين بالنســبة للعاملين كافة بما فيهم المعاملون بكادرات خاصة ، وبذلك لم يعد ثمة مصرف مالى لهاتين الاعانتين اعتبــارا من أول يوليو سنة ١٩٦٥ وتضم من هــذا التاريخ اعانة غلاء المعيشة الى رواتب المعيدين وأعضاء هيئــة التدريس بالجامعات بناء على التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ الذى قضى بسريان الأحكام المتعلقة بالغــاء اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وضمهما الى المرتب على العاملين بالوظائف التى تنظمها قوانين وكادرات خاصة .

(فتوى ٣٣٨ فى ١٩٦٧/٣/١٨)

قاعـــــدة رقم (٣٩٠)

المبـــــدأ :

تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن يشغلون وظائف حكومية بعد ١٩٦٤/٧/١ — احتفاظهم بمرتباتهم فى الكادر العام التى ضمت اليها اعانة غلاء المعيشة — اثر ذلك — عدم جواز منحهم اعانة غلاء معيشة مرة أخرى ما لم يكن الراتب الذى كان يمنح له بالكادر العام فى ١٩٦٤/٧/١ بعد ضم اعانة غلاء المعيشة يقل عن بداية مربوط الدرجة التى عين بها فى الجامعة مضافاً اليها اعانة غلاء المعيشة فعندئذ يستحق تلك البداية واعانة غلاء المعيشة حتى يتم ضمها الى المرتب فى ١٩٦٥/٧/١ .

ملخص الفتـــــوى :

ومن حيث ان القاعـــدة الثانية من القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحقة بالقـــانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شـــأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحـــدة معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تنص على أنه « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشـــغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها ، واذا كان هـــذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية .

وتطبيقا لذلك ولمـــا كان تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية بعد ١٩٦٤/٧/١ يترتب عليـــه احتفاظهم بمرتباتهم فى الكادر العـــام التى ضمت اليهـــا اعانة غلاء المعيشـــة فانه لا يجوز منح أيهم اعانة غلاء معيشة مرة أخرى لمـــا يترتب على ذلك من تكرار أو ازدواج منح تلك الاعانة وهو ما لا يجوز قانونا وذلك ما لم يكن الراتب الذى كان يمنح له بالكادر العام فى ١٩٦٤/٧/١ بعد ضم اعانة غلاء المعيشة يقل عن بداية مربوط الدرجة التى عين بها فى الجامعة مضافا

اليه اعانة غلاء المعيشة فعندئذ يستحق تلك البداية واعانة غلاء المعيشة حتى يتم ضمها آلى ذلك المرتب ١٩٦٥/٧/١ ، لأنه لا يترتب على منحه تلك الاعانة بالجامعة أى ازدواج فى منحها اذ لم يحتفظ له باعانة الغلاء التى سبق منحها له فى وظيفته السابقة .

ويصدق ذات الحكم بالنسبة لمن عين عضواً بهيئة التدريس بعد ١٩٦٤/٦/٣٠ وقبل ١٩٦٥/٧/١ ولم يحتفظ له بمرتبه السابق لأنه كان يشغل وظيفة غير حكومية (بالشركات) فيستحق اعانة غلاء معيشة اذا توفرت فيه شروط استحقاقها الأخرى .

(ملف ٢٥١/٣/١٦ — جلسة ١٩٧٠/١/٧)

قاعـــدة رقم (٣٩١)

المبـــدأ :

القواعد العامة فى شأن تقرير اعانة الغلاء التى تضمنها كتاب المــالية رقم ٢٣٤ — ٢٧/١٣ الصادر فى ٦ من يناير سنة ١٩٤٢ تنفيذا لقرار مجلس الوزراء فى ١٩٤١/١٢/١ — اشتراطها فيمن تصرف له الاعانة أن تكون له مدة خدمة ثلاثة اشهر على الأقل — لا وجه لاستقطاع اعانة غلاء المعيشة وحرمان عضو هيئة التدريس منها لمدة ثلاثة اشهر جديدة بعد تعيينه فى الجامعات اذا كان قد أمضى مدة مماثلة بوظيفة حكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ .

ملخص الفتـــوى :

ومن حيث أن القواعد العامة فى شـــأن تقرير اعانة الغـــلاء التى تضمنها كتاب المــالية رقم ت ٢٣٤ — ٢٧/١٣ الصادر فى ٦ من يناير سنة ١٩٤٢ تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤١/١٢/١ كانت تقضى بأنه :

« يشـــترط فيمن تصرف له الاعانة أن يكون من العاملين بصـــفة

منتظمة وليس من المكلفين بخدمات وقتية وعارضة والمقصود بالخدمة المنتظمة أن يكون الموظف أو المستخدم أو العامل مستمرا على القيام باداء واجبات منتظمة بصرف النظر عن فئة المستخدمين التابع لها ، ولا تصرف الاعانة الا لمن له مدة خدمة ثلاثة أشهر على الأقل ، كما لا تصرف الاعانة للعمال الذين يراعى فى تحديد اجورهم ارتفاع تكاليف المعيشة » .

ومن حيث أنه وقد احتفظ المشرع لمن يعين من اعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية ، بآخر مرتب كانوا يتقاضونه ، فانه لا يكون ثمة وجه لاستقطاع اعانة غلاء المعيشة وحرمان عضو هيئة التدريس منها لمدة ثلاثة اشهر جديدة طبقا للقاعدة بعد تعيينه فى الجامعة اذا كان قد أمضى مدة مماثلة بالوظيفة الحكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ ، وذلك على عكس الحال بالنسبة لمن كانوا يشغلون وظائف غير حكومية فلا تصرف لهم اعانة غلاء معيشة الا بعد مضى ثلاثة اشهر عليهم فى الخدمة الحكومية طبقا للقاعدة المتقدمة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد رأيها السابق فى هذا الشأن بجلستيها المنعقدتين بتاريخ ١٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ و ٨ من مارس سنة ١٩٦٧ ، والى انه يشترط لاستحقاق اعانة غلاء المعيشة انقضاء مدة ثلاثة اشهر على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس بالجامعة بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة غير حكومية قبل تعيينه فى الجامعة ولا يلزم هذا الشرط بالنسبة لمن كان تعيينه فى الجامعة من احدى الوظائف الحكومية اذا كان قد قضى مدة ثلاثة اشهر فى الوظيفة الحكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ .

(ملف ٢٥١/٣/١٦ — جلسة ١٩٧٠/١/٧)

قاعـــــدة رقم (٣٩٢)

المبـــدأ :

استحقاق المبعوث من المعيدين ومساعدى المدرســين اعانة غــلاء المعيشة فى ظل العمــل بأحكام القانون رقم ٦٣ لســنة ١٩٨٠ والعلاوة الاجتماعية فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ١١٨ لســنة ١٩٨١ — مبلغ الستين جنيها التى تضاف الى مرتب المعيد فى السنة الأولى يعتبر علاوة دورية سنوية تستحق فى أول يناير لمرور عام على تعيين المعيد .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة ١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة أبانت أن الغرض من البعثة ســـواء أكانت داخل الجمهورية أم خارجها هو القيام بدراسات علمية أو الحصـــول على مؤهل علمى أو كسب مران عملى . كمــا تبينت الجمعية العمومية من المـــادة ٤ من اللائحة المـــالية الصادرة بقرار اللجنة العليـــا للبعثات رقم ٤١٥ فى ١٩٧٨/١٠/٣٠ تنفيذا للمادة ٢٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر قواعد المعاملة المـــالية للمبعوثين فقررت أن يتقاضى عضو البعثة الخارجية الموفد على نفقة البعثات مرتب الوطن من الجهة الموفدة التابعة لها البعثة من تاريخ سفره ، كما سرت المـــادة ١٨ من اللائحة المذكورة هـــذا الحكم بالنسبة لأعضـــاء البعثات الخارجيـــة الموفدين على منح مقدمة للدولة . ومفاد ما تقدم أن المبعوث الموفد على نفقة البعثات او على منح مقدمة للدولة يتقاضى مرتبه من الداخل وأن وجوده بالخارج للدراسة أو التدريب وليس للعمل . وبذلك فان المبعوث لا يعد عاملا فى نطاق تطبيق القانونين ٦٣ لسنة ١٩٨٠ و ١١٨ لسنة ١٩٨١ المشـار اليهما . وانما يتعين معاملته معاملة العاملين بالداخل عند تطبيق أحكام القانونين المذكورين على حالته .

فيستحق اعانة الغلاء الاضافية ثم العلاوة الاجتماعية كلا فى مجال تطبيقها الزمنى .

واستظهرت الجمعية العمومية افتاءها السابق بجلستها المعقودة فى ١٩٨٠/٣/١٩ والتى انتهت فيه الى أن مبلغ الستين جنيها التى تضاف الى مرتب المعيد فى السنة الأولى تعتبر علاوة دورية سنوية تستحق فى أول يناير التالى لمرور عام على تعيين المعيد تأسيسا من جدول المرتبات والبدلات الملحق بقانون الجامعات رقم٤٩لسنة١٩٧٢ الذىتضمن تنظيما متكاملا للعلاوات الدورية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة ، أى لوظيفتى مدرس مساعد ومعيد ، وفى هـذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيه فى الأولى ثم ٢٤ جنيها كل سنة بعد ذلك ، وطالما أن هـذا التنظيم قد ورد بالجدول فى نطـاق تحديد مقدار العلاوة الدورية المستحقة للمعيد ، فان المشرع يكون قد أفصح صراحة عن طبيعة مبلغ الستين جنيها التى يستحقها المعيد فى السنة الأولى . فاعتبرها علاوة دورية سـنويا ، ومن ثم فانها تخضع بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية تستحق فى موعد استحقاقها وتتقيد بالقواعد والشروط التى تحكمها وهو ما أكدته عليـه الجهة الآخذ به فلا تزال عند هـذا الرأى وتأخذ به فى الواقعة المطروحة .

(ملف ٩٨٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/٣)

الفـــرع الثـــالث
العـــلاوة الـــدورية

قاعـــــدة رقم (٣٩٣)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٠ بربط درجات اعضاء هيئة التدريس بدرجات رجال القضـــاء والنيابة ــ لا أثر له على مواعيـــد بدء استحقاق العـــلاوات الدورية .

ملخص الفتـــوى :

ان كل ما يترتب على ربط المرتبات المقـــررة لوظائف التدريس فى الجامعات بمرتبات وظائف القضاء التى تقابلها هو حصول أعضاء هيئـــة التدريس على المـــاهيات المقررة للوظائف المقابلة لوظائفهم ، وكذلك على العلاوات المحددة لهذه الوظائف بفئاتها ، ومواعيدها الدورية اى كل سنتين .. اما فيما يتعلق بتحديد ميعاد بدء السنتين ، فانه لمـــا كان اعضاء هيئـــة التدريس ــ أثناء خضوعهم لأحكام الكادر العام قبل صدور القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٠ الذى ربط درجاتهم بدرجات رجال القضاء والنيابة ــ يستحقون علاواتهم كل سنتين مع مراعاة أول مايو ، فان ميعاد علاواتهم يظل مرتبطا بهذا التاريخ بعد ربط مرتباتهم بمرتبات رجال القضاء ، لأن هذا الربط لا يؤثر على ميعاد استحقاق العلاوة .

(فتوى ٤٦٤ فى ١٩٥٣/١٢/٢٢)

قاعـــــدة رقم (٣٩٤)

المبـــدأ :

تعيين الموظف الحكومى فى وظيفة معيد بالجامعة ــ يعتبر نقلا يستتبع عدم المساس بمركزه القانونى فيما عدا المرتب فلا يجوز ان يزيد على اقصى مربوط وظيفة المعيد ــ استحقاقه العلاوة الدورية بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة او من تاريخ منحه العلاوة السابقة .

ملخص الفتــــوى :

نصت المـــادة ٨٦ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية على أن « يجوز أن يعين فى الكليات معيدون .

ويكون تعيين المعيد بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقــدير ممتاز أو جيد جدا فى درجته الجامعيـــة الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية .

ويعرض الترشيح على مجلس الكلية فاذا أقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ويكون التعيين بعد الاعلان عن المحال الشاغرة وبعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص »

وجاء بجدو ل المرتبات الملحق بهذا القانون :

« المعيدون ١٨٠ جنيها سنويا تزاد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنتين ثم يمنحون علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب ٤٢٠ جنيها سنويا » .

ثم صـــدر القانون رقم ٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ بتعديل المـــادة السابقة على أن يعمل به من ١٦ من يونية سنة ١٩٥٥ فأصبحت المـــادة ٨٦ بعد تعديلها بهذا القانون تنص على أن :

« يجوز أن يعين فى الكليـــات معيدون ، ويكون تعيين المعيد بعـــد الاعـــلان عن المحال الشـــاغرة بترشـــيح من القســـم المختص من بين الحاصلين على تقـــدير ممتاز فاذا لم يوجـــد فمن ضمن الحاصلين على درجـــة جيد جـــدا فى درجتـــه الجامعيـــة الأولى أو ما فوقهـــا من الدرجات العلمية فاذا لم يوجد فمن ضمن الحاصلين على درجـــة جيد . ويشترط للتعيين بالتقدير الاخير أن يكون المرشح حاصلا على تقـــدير جيد جدا فى مادة التخصص .

ويعرض الترشيح على مجلس الكلية فاذا أقره صدر قرار التعيين من

مدير الجامعة بعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص . الا اذا كان المعيد يشــغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت قبل تعيينه معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على أقصى مربوط هــذه الوظيفــة » .

وقد جاء بالمذكرة الايضاحية لهذا القانون تعليقا على الفقرة الأخيرة من النص المشار اليه ما يأتى :

« ولمــا كان النص يقضى بتعيين المعيد بعقد لمدة سنة قابلة للتجديد وان بعض المتقدمين لهــذه الوظيفة يشغلون وظائف حكومية وتعيينهم فى وظيفة المعيد يكون بطريق النقل الى الجامعة فقد اقتضى ذلك النص فى التعديل المقترح على ابقائه بحالته السابقة بشرط الا يجاوز مرتبه اقصى مربوط وظيفة المعيد » .

وبعد ذلك صدر القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ وبدأ العمل به من ٢٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٦ وقد ردد فى المــادة ٨٤ منه نص المــادة ٨٦ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ مع تعديل يسير فى شروط تعيين المعيد وأبقى الفقرة الاخيرة من المــادة ٨٦ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ معدلة على النحو السابق بنصها الذى تقــدم ذكره .

ولمــا صدر القانون رقم ٦٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة رددت ذات الأحكام السابقة فى المــادة ٩٢ منه .

ويستفاد من مجموع هــذه النصوص ان المشرع اذ نظم تعيين المعيد من بين موظفى الحكومة لم ينظر الى هــذا التعيين باعتباره تعيينا مبتدأ بل نظر اليه على أنه مجرد نقل من احــدى وظائف الحكومة الى وظيفة معيد بالجامعــة وان خدمته تظل متصلة مما يستتبع عــدم المساس بمركــزه القانونى الذى حصل عليــه فى وظيفته الحكومية فيما عدا المرتب فلا يجوز أن يزيد على اقصى مربوط وظيفــة المعيد . ومن ثم فلا يكون لمثل هــذا

النقــل أثر على موعد استحقاق علاوته الأولى فى وظيفــة معيد فتحسب المدة التى انقضت فى ظل الكادر العام ويمنح المعيد علاوته الأولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة أو من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة ــ وهذا الحكم مطابق للقاعدة العامة التى سنها المشرع فى المــادة ٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنظيما لموضوع استحقاق العلاوات الاعتيادية .

لهــذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن تعيين موظفى الحكومة فى وظيفة معيد باحدى الجامعات يعتبر بمثابة نقل ، ومن ثم يمنح المعيد علاوته الأولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة أو من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

(فتوى ٧٨١ فى ١٩٥٩/١١/٢٥)

قاعــــدة رقم (٣٩٥)

المبــــدأ :

تعيين المعينين من بين موظفى الحكومة وفقا لحكم المــادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لا ينظر اليه على أنه تعيين مبتدأ من كل الوجوه وانما ينظر اليه على أنه نقل من بعض الوجوه من احدى الوظائف الحكومية الى وظيفة معيد ــ يستتبع ذلك أن المعيد فى هــذه الحالة يحتفظ بالمركز القانونى الذى حصل عليه فى وظيفته السابقة ومن ثم يستصحب موعد علاواته الدورية بالكادر العام بعد تعيينه معيدا ــ لا وجه للاحتجاج بفتوى الجمعية العمومية الصادرة فى ١٩٧٣/٤/٢٦ التى انتهت الى أن العامل لا يستصحب عند تعيينــه فى احــدى وظائف هيئــة التدريس موعد علاواته الدورية السابقة بالكادر العام ــ أساس ذلك أن المعيد لا يعتبر من أعضاء هيئــة التدريس .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة (٩٢) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، وهو القانون واجب التطبيق فى الحالة المعروضة — كانت تنص على أنه « اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيداً بشرط ألا يزيد مرتبه على أقصى مربوط وظيفة المعيد » .

ومن حيث أنه يبين من هـــذا النص أن المشرع حين نظم تعيين المعيدين من بين موظفى الحكومة لم ينظر الى هـــذا التعيين على أنه تعيين مبتدا من كل الوجوه ، وانما نظر اليه على أنه نقـــل — من بعض الوجوه — من احدى الوظائف الحكومية الى وظيفة معيد ، مما يستتبع احتفاظه بالمركز القانونى الذى حصل عليه فى وظيفته السـابقة ، ومن ثم يحتفظ بموعد علاواته الدورية ، فيستحق علاوته الدورية بعد تعيينه فى وظيفة معيد بعد انقضاء المدة المقررة من تاريخ تعيينه الأول بالحكومة ، او من تاريخ حصوله على العلاوة الســابقة ، ولا وجه للاحتجاج فى هـــذا الخصوص بفتوى الجمعية العمومية الصادرة فى ٢٦ من ابريل سنة ١٩٧١ المشار اليها التى انتهت الى أن العـــامل لا يستصحب عند تعيينه فى احدى وظائف هيئـــة التدريس موعد علاوته الدورية السابقة بالكادر العام ، وانما يبدأ فى حقه موعد جديد للعلاوات ، ذلك أن المعيد لا يعتبر من اعضاء هيئـــة التدريس ، وقد خصه المشرع بنص ينظم تعيينه ، مقتضاه الاحتفاظ له بمركزه القانونى الســابق على التعيين فى هـــذه الوظيفة مما يستتبع احتفاظه بموعد علاوته الدورية .

ومن حيث أنه تأسيسا على ذلك ، واذ اعيد تعيين السيدة ...... فى وظيفة باحثة بالمعهد القومى للتخطيط بعـــد أن كانت تشـــغل وظيفة بالكادر العام ، وذلك دون فاصل زمنى ، فانها تحتفظ بمركزها القانونى الثابت لهـــا قبل التعيين فى وظيفـــة معيد ، فتستصحب موعد علاواتها الدورية بالكادر العام .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى احقية السيدة / ...... فى الاحتفاظ بموعد علاوتها الدورية بالكادر العام بعد تعيينها معيدة بمعهد التخطيط القومى .

(ملف ٣١٠/٣/٧٦ — جلسة ١٩٧٣/٥/١٦)

قاعـــدة رقم (٣٩٦)

المبـــدأ :

مواعيد العلاوات الدورية التى تستحق للمعيد بعد حصوله على درجة الدكتوراه — اعتبار حصوله على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة فيمنح راتبا قدره ٣٦٠ جنيها ويعتبر تاريخ منح هـذا الراتب أساسا لموعد العلاوات المقبلة — أساس ذلك .

ملخص الفتـــوى :

ان الأصل ان المعيد يعين ابتداء بمرتب ١٨٠ جنيها سنويا تزاد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنتين طبقا لمـا ورد بجدول المرتبات الملحق بالقـانون رقم ٥٠٨ لسـنة ١٩٥٤ ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ثلاثون جنيها كل سـنتين الى أن يصـل الى ٤٢٠ جنيها سنويا سواء حصـل المعيد على درجة الدكتوراه أم لم يحصل عليهـا . ثم استحدث المشرع بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ١٠٤ لسنة ١٩٥٨ قاعـدة جـديدة بالنسـبة لمن يحصل من المعيدين على درجة الدكتوراه من مقتضاها أن يمنح المعيد فى هـذه الحالة راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى أن يصل المرتب الى ٤٨٠ جنيها . وواضح من سياق النصوص سالفة الذكر ان منح المعيد الذى يحصل على درجة الدكتوراه راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا لا يعتبر ترقية الى درجة مالية أعلى مما لا يغير من موعد العلاوة الاعتيادية اذ لا زال المعيد فى حدود الربط المقرر له فى الجدول الملحق بالقـانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ ولم يتضمن الجدول المذكور درجات مالية على النحو الوارد

بالجـــدول المرفق بقانون موظفى الدولة . كمـــا لا يعتبر علاوة من نوع العـــلاوات التى تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات المـــالية أو معهد الضرائب ، وانما يعتبر حصول المعيد على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة فى حياته الوظيفية فيمنح راتبا قدره ٣٦٠ جنيها ســـنويا ويعتبر تاريخ منح هذا الراتب أساسا لموعد علاوته المقبله فيمنح من هذا التاريخ عـــلاوة دورية قدرها ٣٦ جنيها كل سنتين الى ان يصـــل مرتبه الى ٤٨٠ جنيها » .

(فتوى ٥٠٣ فى ١٩٦٣/٤/٢٥)

قاعـــــدة رقم (٣٩٧)

المبـــدا :

أعضاء هيئة التدريس ــ تحديد مواعيد العلاوات الدورية المستحقة لهم ــ تسويتها وفقا لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ــ تفرقة البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات قبل تعديله بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بين حالتين : حالة العضو الذى استفاد من التسلسل الفرضى طبقا للجدول بما يساوى علاوة أو أكثر ، وحالة العضو الذى استفاد من هـــذا التسلسل بما يساوى أقل من علاوة ــ منحه فى الحالة الأولى علاواته الدورية المقبلة على أساس ميعاد آخر علاوة دورية منحها طبقا لهذا التسلسل ، ومنحها فى الحالة الثانية على أساس تاريخ آخر علاوة منحها العضو فعلا ــ زوال هـــذه التفرقة بعد تعديل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات سالف الذكر ، فيجب الاحتفاظ بمواعيد العلاوات الدورية التى منحت فعلا قبل العمل بالقانون ــ عدم تضمن هـــذا البند اجازة منح العضو العلاوات الدورية عن المدة السابقة على تاريخ نفاذ القانون بالفئات الواردة بالجدول الملحق به .

ملخص الفتـــوى :

يبين من استقراء جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، وقواعد تطبيق جدول المرتبات

المشار اليه على أعضـــاء هيئة التدريس ، ان المشرع فى مجال تحـديد كيفية تطبيق الجدول المذكور على الأساتذة من أعضـــاء هيئة التدريس — قد نص على تسوية حالة الأستاذ بمنحه مرتبا شهريا قدره ثمانون جنيها من تاريخ تعيينه فى وظيفة أســتاذ ، وذلك اذا كان فى هــذا التاريخ قد أمضى مددا معينة من تاريخ حصــوله على درجته الجامعية الأولى ، ثم من تاريخ شــغله لوظيفة أســتاذ مساعد ، وتخفض هذه المدد سنة واحدة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط .

أما فى مجال تحديد مواعيد العلاوات الدورية التى يمنحها عضـــو هيئة التدريس طبقـــا للتسلسل — اذا ما طبق فى شأنه — وتحديد تلك المواعيد بالنســـبة للعلاوات المقبلة فقد كان البند ٧ من قواعـــد تطبيق جدول المرتبات — قبل تعـديله بالقانون رقم ٢٨٧ لســـنة ١٩٥٩ — يفرق بين حالتين :

أولا — حالة العضو الذى استفاد من التسلسل الفرضى طبقا للجدول بما يساوى علاوة أو أكثر أى من أجرى التسلسل فى حقه ، فترتب عليه أن حصل على مرتب فى تاريخ نفاذ القانون أزيد من مرتبه الفعلى الذى كان يتقاضاه فى هــذا التاريخ بمقدار ثمانية جنيهـــات أو أكثر وذلك بالنســـبة للأستاذ فان علاواته الدورية المقبلة تمنح على أساس ميعاد آخر علاوة دورية منحها طبقـــا للتسلسل الفرضى وذلك بغض النظر عن مواعيد علاواته الدورية التى كان يمنح فيها هــذه العلاوات فعلا قبل تطبيق التسلسل فى حقه .

ثانيا — حالة العضو الذى استفاد من التسلسل الفرضى طبقا للجدول بما يســـاوى أقل من علاوة ، فقد كان البند ٧ ينص على أن يحتفظ بمواعيد علاواته ، بمعنى أن يتخذ تاريخ آخر علاوة منحها العضـــو فعلا أساسا لمواعيد علاواته المقبلة .

وقد زالت هــذه التفرقة بعــد تعديل البند ٧ بالقانون رقم ٢٨٧ لســـنة ١٩٥٩ فأصبح عضـــو هيئة التدريس يحتفظ بمواعيد علاواته

الدورية التى منحها فعـلا قبل العمـل بالقانون ، وذلك سواء بالنسبه لعلاواته التى يمنحها عند اجراء التسلسل فى حقه أو بالنسبة لتحـديد مواعيد علاواته المقبلة وأيا كان مقدار افادته من هـذا التسلسل اى سواء كانت هـذه الافادة بمقدار علاوة أو اقل أو أكثر من ذلك ، ومن ثم فان تعديل هـذا البند لم يتضمن أجازة منح أعضـاء هيئة التدريس — ومن بينهم الأساتذة — علاواتهم الدورية عن المدة السـابقة على تاريخ نفاد القانون بالفئـات الواردة بالجدول الملحـق به ، وهى ثمانية جنيهـات كل سنتين ، ذلك أن هـذا المنح مشروط بتسوية حالته وتسلسلها طبقـا لذلك الجدول والقواعد الملحقـة به ، وهو ما يتعين معه تحديد مناط اجراء هذه التسوية وما اذا كانت تجرى فى جميع الحالات وبقوة القانون ايا كانت نتيجتها أى سـواء كان العضو يستفيد منهـا أو لا يستفيد ، أم ان اجراءها مشروط بأن يفاد العضو من تسلسل مرتبه الفرضى طبقـا لها بحيث يكون المرتب الفرضى الذى يصل اليه بمقتضى هـذا التسلسل فى تاريخ نفاذ القانون أزيد من مرتبه الذى كان يتقاضاه فعـلا فى هـذا التـاريخ .

وانه ولئن كانت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد جاءت خلوا من أية اشارة تحدد مناط تطبيق التسلسل الفرضى الذى تضمنته القواعد ، الملحقة بجدول المرتبات الملحق بالقانون — الا أن المشرع بمناسبة تعـديل البند ٧ من هـذه القواعد قد تضمن المذكرة الايضاحية للتعديل بيانا للغرض الذى من أجله أجرى التعديل والذى يحـدد فى حقيقة الأمر مناط تطبيق التسوية الفرضية طبقـا لتلك القواعد ، اذ جاء فى هـذه المذكرة أن « هدف الشـارع من تطبيق جدول المرتبات هو افادة هيئـة التدريس والمعيدين وتحسـين مرتباتهم » الأمر الذى يقطع بأن مناط تطبيق تلك القواعد واجراء التسلسل الفرضى لعضـو هيئة التدريس هو ان يستفيد منه ، ومن ثم فاذا كان سيترتب على هـذا التسلسل ان يكون المرتب الذى يصل اليه العضـو طبقا لهذا التسلسل اقل من مرتبه الذى كان يتقاضاه فعلا فى تاريخ نفاذ القـانون فانه يحتفظ

بهـذا المرتب دون اجراء التسلسل فى حقـه ، ومن ثم فانه لا يجـوز منحه العلاوات الدورية عن المدة السـابقة على نفاذ القـانون بالفئات الجديدة طبقـا لذلك التسلسل ، مادام انه سوف لا يطبق فى شأنه ، وانما يظل محتفظا بحالته الفعلية وبعلاواته فيهـا بفئاتها السابقة طبقـا للقواعد التى كان معمولا بها قبل صدور القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

ولا يجوز الاستناد الى نص البند ٧ السالف الاشارة اليه بعد تعديله بالقـانون رقم ٢٨٧ لسـنة ١٩٥٩ ، للقول بأن عضو هيئة التدريس وان لم يستفد من التسلسل ، الا أنه يمنح علاواته السابقة على تاريخ نفاذ القـانون بالفئات الجديدة المنصوص عليهـا فيه ، ذلك انه فضـلا عن أن النص سـواء قبل تعديله أو بعد هـذا التعديل انما يقتصر حكمه على من أفاد من التسلسل سـواء بمقدار علاوة أو اقل أو أكثر من ذلك ، وهـو ما يفترض ابتداء اجراء ذلك التسلسل فى حقـه ، فان التعديل الذى أدخله المشرع على ذلك النص انمـا انصب على تحديد مواعيـد العلاوات الدورية بالنسـبة لمن أفاد من التسلسل ، وذلك دون أن يورد أى حـكم خاص بمن لم يفد من هـذا التسلسل ، ومن باب أولى بمن يضار منه ، تاركا حكم هـذا الفريق لمـا أورده من قاعدة عامة فى شأن تحـديد مناط تطبيق هـذا التسلسل ، وهو وجوب افادة عضـو هيئة التدريس من تطبيقه فى شأنه ، اما من لم يفد من اعادة تسـوية حالته وتسلسلها طبقـا للقواعد الملحقة بالقانون فلا تتغير حالته السـابقة ، وانما يظل محتفظا بمرتبه الفعلى الذى يتقاضاه فى تاريخ نفاذ القانون وهو ما يقتضى أن تظل علاواته الدورية بفئاتها السـابقة دون تعديل هـذه الفئات طبقـا للتسلسل الفرضى المذكور ما دام انه سوف لا يطبق فى شـأنه .

ولا ينال من هـذا الرأى ما ذهبت اليه الجامعة من أن تسوية حالة السيد الدكتور المذكور بمنحه أول مربوط وظيفة أسـتاذ تتضمن اهدارا مؤكدا لحقوقه المكتسـبة ، ذلك أن منح الأسـتاذ أول مربوط الدرجة فى التسـوية الفرضية التى تجرى له طبقـا للبند ٤ من قواعد تطبيق

جدول المرتبات على أعضــاء هيئة التدريس والمعيدين الموجودين فى الخدمة وقت نفاذ قانون الجامعات ما هو الا نزول على حكم هــذا البند الذى ينص على أن « تسوى حالة الاســتاذ بمنحه مرتبا شــهريا قدره ثمانون جنيها (وهو أول مربوط) ... » هــذا فضلا عن أن اجراء هــذه التسوية فى شأن الأستاذ مناطها أن يكون المرتب الذى يصل اليه طبقــا لها فى تاريخ نفاذ القانون أزيد من مرتبه الفعلى الذى يتقاضاه فعلا فى هذا التاريخ ، ومن ثم فاذا ما طبقت التسوية فى شــأنه فان ذلك يتضمن بحكم اللزوم كونها أصلح له من الناحية المــالية - من حالته الفعلية بما فيها علاواته التى منحها فعــلا .

ولا يجوز الاحتجاج بما تذهب اليه الجامعة من أن هذا الرأى يتضمن مخالفة لأحكام المــادة ٢٧ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى تنص على أن : « كل ترقية تعطى الحق فى علاوة من علاوات الدرجــة المرقى اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت أيهما أكبر ... » لا يجــوز الاحتجاج بذلك اذ انه يتبين من البند ٤ من قواعد تطبيق جدول المرتبات السالف ذكره أن مناط تطبيق تلك القواعد هو افادة عضــو هيئة التدريس من التسلسل الفرضى لحالته بالمقــارنة الى حالته الفعليــة ومرتبه الفعلى الذى كان يتقاضاه فى تاريخ نفــاذ القانون ، ومن ثم فاما أن يظل بحالته الفعليــة بما تضمنتها من علاوة الترقية وعلاوات دورية ، اذا ما أسفرت المقارنة عن أن هــذه الحالة أفضل مما يصل اليه بالتسلسل الفرضى ، وأما أن يجرى فى حقه هــذا التسلسل ، طبقا لمــا تضمنه البند ٤ من أحكام ، ومن بينها بدء التسلسل بمنحه بداية المربوط وهى ثمانون جنيها شــهريا - وذلك اذا كان المرتب الذى يصل اليه فى تاريخ نفاذ القانون طبقــا لهذا التسلسل أزيد من مرتبه الفعلى الذى كان يتقاضاه فى ذلك التاريخ — الأمر الذى يبين منه انه لا يجوز عند اجراء التسلسل فى حق عضو هيئة التدريس — اذا ما كان افضل له تجزئة أحكامه بأن تبدأ تســوية حالته على أساس أول مرتب فعلى تقاضاه فى درجته ، ثم تسلسل الحالة بعــد ذلك بمنحه العلاوات

الفرضية بفئاتها الجديدة بل يجب أن يبدأ التسلسل بمنح العضو أول المربوط ثم العلاوات الفرضية بفئاتها الجديدة ، ثم مقارنة ما تسفر عنه التسوية بالمرتب الفعلي ، ويطبق في شأن العضو ما يكون أصلح له منهما ، وذلك بحسب ان التسوية لا تطبق الا اذا كان العضو يستفيد منها . والا فيحتفظ بحالته الفعلية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الصادرة بجلستها المنعقدة في ٥ من مارس سنة ١٩٦٣ ، التي انتهت الى اعتبار التسوية التي أجرتها جامعة اسيوط لحالة السيد الدكتور .... ، مخالفة لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، وتحصيل الفروق التي صرفت اليه بدون وجه حق ، بين مرتبه الفعلي ومقداره ٩٢ جنيها ، والمرتب طبقا للتسوية المخالفة ومقداره ٩٤ جنيها .

(فتوى ١٤٢٢ في ١٩٦٣/١٢/١٥)

قاعدة رقم (٣٩٨)

المبدأ :

القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — تعديله البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين — احتفاظ هذا البند بعد تعديله بمواعيد العلاوات الدورية المقررة لأعضاء هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — بقاء تلك المواعيد ثابتة واتخاذها أساسا للتسلسل سواء عدل تاريخ بداية الربط أو لم يعدل — الرجوع في هذا الشأن الى ما تقرره الفقرة (٥) من المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ — التفرقة بين من مضى عليهم أكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ومن لم يكملوا مدة السنتين — منح افراد الفريق

الأول علاوة اعتبارا من ١٩٥٤/٩/٢٧ واتخاذها أساسا لعلاواتهم المقبلة دون تأثر بتطبيق الأحكام المتعلقة ببداية الربط طبقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — منح افراد الفريق الثانى علاوة عقب اتمامهم سنتين من تاريخ آخر علاوة قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ واتخاذها أساسا لعلاواتهم المستقبلة — عدم جواز الاعتداد بعلاوة الترقية فى حساب مدة السنتين الا بالنسبة للأساتذة ذوى المربوط الثابت الذين كانوا لا يحصلون على علاوات دورية .

ملخص الفتوى :

ان المادة الخامسة من القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات قضت بأن يعدل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين الحاليين بالجامعات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على الوجه الآتى :

« يتخذ تاريخ استحقاق العلاوات الدورية التى حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بهذا القانون موعدا لمنحه علاواته الدورية عند اجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بهذا القانون وكذلك موعدا لمنحه علاواته المقبلة » .

وقضت المادة السادسة من ذات القانون بأن يعمل بأحكام هذه المادة اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، أى اعتبارا من ١٩٥٨/١٠/٢١ تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

كما تنص الفقرة (هـ) من المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات المصرية على أن :

« أعضاء هيئة التدريس الذين مضى عليهم أكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة (دورية أو ترقية) منحوها حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠٨

لسنة ١٩٥٤ يمنحون علاوة أعتبارا من ١٩٥٤/٩/٢٧ ، ويتخذ هـذا التاريخ أساسا لعلاواتهم المقبلة أما الأعضاء الذين لم يكملوا السنتين فيمنحون تلك العلاوة من التاريخ الذى يكملون فيه هـذه المدة ويتخذ هـذا التاريخ أساسا لعلاواتهم القادمة » .

ومن حيث أن قواعد جدول المرتبات فى ظل أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بعد تعديل البند ٧ بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ تقضى بأن تسـوى حالات أعضاء هيئـة التدريس من الأساتذة والأساتذة المساعدين طبقا لمـا يأتى :

(١) تسوى حالة الأستاذ المساعد بمنحه مرتبا قدره خمسة وستون جنيها من تاريخ تعيينه فى وظيفة استاذ مساعد بشرط أن يكون قد مضى عليه فى هـذا التاريخ احدى عشرة سنة على الأقل من تاريخ حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلهما وأن يكون قد شـغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل فى احدى الكليات الجامعية أو فى معهد علمى من طبقتها ، ومن لم يكن مستوفيا هذين الشرطين عند تعيينه فى وظيفة أستاذ مساعد يمنح المرتب المذكور من تاريخ أستيفائها ويسلسل المرتب حسب الجدول الملحق بهذا القانون .

(٢) تسوى حالة الأستاذ بمنحه مرتبا شـهريا قدره ثمانون جنيها من تاريخ تعيينه فى وظيفة أستاذ بشرط أن يكون قد مضى عليه فى هذا التاريخ ست عشرة سـنة من تاريخ حصـوله على درجـة البكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلهـا ، وأن يكون قد شـغل وظيفة أستاذ مساعد مدة خمس سـنوات على الأقل فى احدى الكليات الجامعية أو فى معهد علمى من طبقتها ، ومن لم يكن مستوفيا هذين الشرطين عند تعيينه فى وظيفة أستاذ يمنح هـذا المرتب من تاريخ استيفائهما ويسلسل المرتب حسب الجدول الملحق بهـذا القانون — على أن يتخذ تاريخ استحقاق العلاوات الدورية التى حصل عليها عضـو هيئة التدريس قبل العمل بهـذا القانون موعدا لمنحه علاواته المقبلة ، وقد نصت المذكرة الايضاحية

الخاصـــة بتعديل البند ٧ المشار اليه على ما يلى : « ولمـا كان هدف الشـــارع من تطبيق جدول المرتبات هو افادة أعضاء هيئـــة التدريس والمعيدين وتحسين مرتباتهم فقد رؤى تعديل البندين المشار اليهما بما يكفل لهم الاحتفاظ بمواعيد علاواتهم الدورية التى حصلوا عليها قبل نفاذ هذا القانون وذلك بالنص على اتخاذ تاريخ حصولهم على هـــذه العلاوات موعدا لمنحهم علاواتهم الدورية عند اجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بالقانون واتخاذها كذلك موعدا لمنحهم علاواتهم المقبلة » .

ومن مقتضى أعمال الأحكام الواردة فى النصوص السابقة يتبين أن المشرع قد فصل بين أمرين جوهريين : الاول — يتعلق بتحديد مرتب درجة عضو هيئة التدريس فى وظائف معيد فمدرس فاستاذ مساعد فأستاذ ، وهـــذه تخضع أساسا للشروط الواردة فى الفقرات ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بمعنى أنه لا يحصل على بداية الربط فى تلك الوظائف الا من استوفى الشروط المقررة فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والثانى — يتعلق بالعلاوات فان المشرع أراد كما أوضحت المذكرة الايضاحية أن يفصل بين تاريخ استحقاق بداية الربط على النحو السابق وبين تاريخ العلاوة ، فجاء تعديل الفقرة ٧ المشار اليها قاطعا بانه لا مساس بتواريخ العلاوات المقررة لأعضاء هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بل تبقى تلك المواعيد ثابتة وتتخذ أساسا للتسلسل سواء عدل تاريخ بداية الربط بالنسبة الى وظائف أعضاء هيئة التدريس أو لم يعدل . وعلى هـــذا الأساس يرجع الى تواريخ العلاوات التى كانت نافذة قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، وتتمثل هـــذه النصوص فى القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ الذى ألغيت المـــادة الأولى منه ولم يبق منها الا نص الفقرة هـ والتى سبق بيانها ، ويستفاد منها أنها قسمت أعضاء هيئة التدريس الى قسمين :

القسم الأول — أعضاء هيئة التدريس الذين مضى عليهم أكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة (دورية أو ترقية) قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠٨

لسنة ١٩٥٤ ولم يستفيدوا من التسلسل فى الماهية ، وهؤلاء يمنحون علاوة واحدة اعتبارا من ١٩٥٤/٩/٢٧ ويتخذ هذا التاريخ أساسا لعلاواتهم المقبلة ، أى أن تاريخ علاواتهم فى ظل القانون الحالى هو ١٩٥٤/٩/٢٧ مهما كان أثر تطبيق الأحكام المتعلقة ببداية الربط فى وظائف أعضاء هيئة التدريس طبقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

القسم الثانى — أعضاء هيئة التدريس الذين لا ينطبق عليهم حكم الفقرة السابقة بمعنى أنهم لم يكملوا السنتين المشار اليهما فى الفقرة الأولى ، وهؤلاء أوجب المشرع منحهم علاوة عقب اتمامهم السنتين من تاريخ آخر علاوة دورية أو ترقية قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يظل هذا التاريخ موعدا ثابتا لعلاواتهم المستقبلة .

هذا وأن اللبس الوحيد الذى ثار بخصوص هذه النقطة هو أن مدة السنتين المذكورة فى الفقرة (هـ) تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية أو ترقية ، وأن النص على اطلاقه قد يفسر تفسيرا حرفيا بأن مدة السنتين تحسب من أقرب التاريخين تاريخ الحصول على علاوة الترقية أو العلاوة الدورية ، وهذا المعنى خاطىء من أساسه ، وهو الذى أثار اللبس الذى مرده أن الشارع أشار الى علاوة سواء كانت دورية أو علاوة ترقية فى حين أن المسلم به أنه لا أثر على الاطلاق لتاريخ الترقية على ميعاد العلاوة الدورية ، أما الربط بين العلاوة الدورية وعلاوة الترقية فحكمته أن فئات وظائف الأساتذة وهى :

أستاذ أ بربط ثابت قدره ١٣٠٠ ج وأستاذ أول فئة ب بربط ثابت قدره ١٤٠٠ ج وأستاذ أول فئة أ بربط ثابت قدره ١٥٠٠ ج ، فمثل هؤلاء لا تنطبق عليهم فكرة العلاوات الدورية فكان لابد من أن يحدد المشرع ميعادا تبدأ منه مدة السنتين بعد أن أدمجت فئات درجة الأستاذية ودخلت فى وظيفة واحدة وأصبح ينطبق على شاغلها فكرة العلاوة الدورية التى تطبق على سائر فئات أعضاء هيئة التدريس .

وفى ضوء ما تقدم يبين أن مدة السنتين المشار اليها فى الفقرة (هـ) من

المـــادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ — انما تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يقصر حساب هـــذه المدة من تاريخ آخر علاوة ترقية على الأســـاتذة ذوى المربوط الثابت الذين كانوا لا يحصلون على علاوات دورية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن مدة السنتين المشار اليها فى الفقرة (هـ) من المـــادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ ، انما تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يقصر حساب هذه المدة من تاريخ آخر علاوة ترقية على الأســـاتذة ذوى المربوط الثابت الذى كانوا لا يحصلون على علاوات دورية .

(ملف ٥٠/١/٥٩ فى ١٩٦٤/١٢/٢٨)

قاعـــــدة رقم (٣٩٩)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — استحقاق العلاوة الدورية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات طبقا له — يكون بعد سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة الدورية السابقة دون التقيد بأول مايو — لا تسرى فى شأنهم أحكام التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ فيما قضى به من استحقاق العـــلاوة الدورية فى أول مايو سنة ١٩٦٥ بالنسبة الى من منحوا العلاوة الدورية السابقة فى أول مايو سنة ١٩٦٣ — تطبيق هـــذا التفسير مقصور على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتـــــوى :

ان العلاوة الاعتيادية تستحق بعد مضى ســـنة من تاريخ التعيين او منح العـــلاوة الاعتيادية السابقة طبقـــا للقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤

بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة وعلى ذلك فان العلاوة الدورية الأولى فى ظل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تمنح فى أول يوليو سنة ١٩٦٤ لكل من مضت عليه فى هـذا التاريخ أكثر من سنة من تاريخ تعيينه أو منحه علاوته الاعتيادية السابقة طالما ان المعيدين وأعضاء هيئة التدريس لا يتقيدون فى ميعاد منح علاواتهم الدورية بمراعاة أول مايو ولا تسرى عليهم أحكام التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ الذى يقضى بأن العاملين الذين حصلوا على علاواتهم الدورية فى أول مايو سنة ١٩٦٣ يستحقون علاواتهم الدورية وفقا لحكم المادة ٣٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى أول مايو سنة ١٩٦٥ باعتباره أول ميعاد لاستحقاق العلاوات يأتى فى ظل سريان قانون العاملين الجديد لأن هـذا التفسير مقصور على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ممن يتقيدون فى ميعاد منح علاواتهم الدورية بمراعاة أول مايو .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه وقد صدر قرار جمهورى بربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ٦٥ — ١٩٦٦ ولم ترد فيها الاعتمادات الخاصة باعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية بالنسبة للعاملين كافة بما فيهم العاملون بكادرات خاصة فان ذلك يجعل المصرف المالى لنفاذ قواعد اعانة الغلاء والاعانة الاجتماعية غير متوافره الأمر الذى يتفق معه اعتماد الغاء هاتين الاعانتين من تاريخ العمل بالميزانية المذكوره فى أول يوليو سنة ١٩٦٥ وذلك بالنسبة للعاملين بكادرات خاصة .

وعلى ذلك فان اعانة غلاء المعيشة بالنسبة للسيد الدكتور ... تضم الى راتبه اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٥ وأن ميعاد علاوته الدورية فى أول يوليو سنة ١٩٦٤ تطبيقا لأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ .

(فتوى ٣٣٨ فى ١٩٦٧/٣/٨)

قاعـــدة رقم (٤٠٠)

المبـــدا :

المعيدون ـــ تســوية حالتهم وفقا للقواعد الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ـــ اثرها هو زيادة المرتبات او تقديم مواعيد العلاوات الدورية ـــ قد تكون الافادة بتقديم مواعيد العلاوات الدورية دون الزيادة فى المرتبات .

ملخص الفتـــوى :

تنص المــادة ٩٥ من القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة على أن : « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئـة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكافآت الأساتذة غير المتفرغين مبينة بالجــدول المرافق لهذا القانون » ، وقد نص هــذا الجدول على ان يمنح المعيد ١٨٠ جنيها سنويا تزاد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها ســنويا ... كذلك نص البند الأول من قواعــد تطبيق جــدول المرتبات على أن « تسوى حالة المعيد الحالى على اساس منحه خمســة عشر جنيها شــهريا تزاد الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينـــه فى وظيفة معيد باحدى الكليات الجامعية ويسلسل مرتبه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون » .

ويستفاد من هــذه النصوص أن المشرع قصد بها اعادة تسوية حالة اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات وفقا لجدول المرتبات الملحق بالقانون المشار اليه ، فتســوى حالة المعيد الحالى على أساس منحه خمسة عشر جنيها تزاد الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد باحدى الكليات الجامعية ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا .

ويترتب على تطبيق القواعد السابقة افادة بعض المعيدين بزيادة فى مرتباتهم أو بتقديم مواعيد علاواتهم الدورية ، لذلك فان المعيدين الذين لم يفيدوا فى المرتب بتطبيق القواعد السابقة عليهم فانه لا مانع من ان تكون افادتهم عن طريق آخر هو تقديم مواعيد علاواتهم الدورية كنتيجة حتمية لاعادة تسوية حالتهم طبقا للقواعد المنصوص عليها فى جدول المرتبات المشار اليه قياسا على ما انتهت اليه الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ١٠ من يولية سنة ١٩٥٩ فيما يتعلق باعادة تسوية حالة الموظفين المستفيدين من القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالمعادلات الدراسية اذ رأت أن ميعاد استحقاق العلاوة الاعتيادية بالنسبة الى المستفيدين من أحكام قانون المعادلات الدراسية يتحدد على أساس آخر علاوة دورية استحقت لهم نتيجة لتسوية حالاتهم طبقا لأحكام هذا القانون .

يؤكد هذا النظر ان تطبيق الرأى العكسى يؤدى الى نتيجة تخالف القواعد المقررة بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فيما تقضى به من منح المعيد علاوة دورية كل سنتين حتى يبلغ راتبه ٤٢٠ جنيها فى السنة ذلك لأن راتبه قد بلغ ٣٠ جنيها شهريا فى ٧ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ فاذا تدرج راتبه الفرضى طبقا لهذا الجدول لتحديد التاريخ الذى يبلغ فيه الراتب هذا الحد فيما لو طبق عليه الجدول المذكور منذ ابداية وذلك على نحو ما يذهب اليه الرأى المشار اليه فان الراتب لا يبلغ ثلاثين جنيها الا فى ٥ من يناير سنة ١٩٥٩ ثم يتخذ هذا التاريخ أساسا لتحديد موعد العلاوة المقبلة التى يستحقها فى ٥ من يناير سنة ١٩٦١ بعد انقضاء عامين من هذا التاريخ — لما كان الأستاذ المعيد قد منح آخر علاوة فى ٧ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ فبلغ راتبه ثلاثين جنيها فى الشهر فان مقتضى أعمال الرأى المذكور ان يظل محتفظا براتبه هذا محروما من علاوته الدورية حتى ٥ من يناير سنة ١٩٦١ وهى فترة تجاوز ثلاثة أعوام على خلاف حكم القانون الذى أوجب منح العلاوة الدورية كل عامين .

وقصد الشارع فى هذا المقام لم يعد محل شك أو تأويل بعد أن افصح عنه صراحة فى القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فقد كان البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بهذا القانون يقضى بأن « أعضاء هيئة التدريس الذين لم يفيدوا فى المرتب بتطبيق القواعد السابقة بما يساوى مقدار علاوه يتخذ تاريخ آخر علاوة دورية منحوها أساسا لمواعيد علاواتهم المقبلة ، اما الذين افادوا فى المرتب من تطبيق هذه القواعد بما يساوى علاوة أو أكثر فيتخذ تاريخ آخر علاوة منحوها طبقـــا للتسلسل أساسا لتحديد مواعيد علاواتهم المقبلة » .

ويفرق هـــذا النص بين فريقين من أعضاء هيئة التدريس ، فريق لم يستفيدوا فى المرتب من تطبيق القواعد الجديدة بما يساوى مقدار علاوة وهؤلاء لم ير الشـــارع الاضرار بهم بتعديل موعد علاواتهم الدورية باعتبار ان هـــذا التاريخ هو الأصلح لهم ، وفريق افادوا من تطبيق هـــذه القواعد بما يساوى علاوة أو أكثر نص على اتخاذ تاريخ آخر علاوة منحوها طبقـــا للتسلسل أساسا لتحديد موعد علاواتهم المقبلة .

وقد ترتب على تطبيق هـــذا النص ان فريقا من أعضاء هيئة التدريس ممن استفادوا من تطبيق الجدول الجديد تأخرت مواعيد علاواتهم الدورية عما كانت عليه قبل تطبيق هـــذا الجدول الأمر الذى أدى الى انهم سيظلون فى بعض الصور ما يقرب من أربع سنوات دون أن يمنحوا علاواتهم الدورية ومعنى هذا انهم سلبوا من ناحية ما منحوه من ناحية أخرى .

ولمـــا كان الشارع لم يقصد الى هـــذه النتيجة فقد أصدر القانون السابق الاشارة اليه بتعـــديل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات بما يكفل عدم الاضرار بأعضاء هيئة التدريس على النحو السابق وقد جاء فى المذكرة الايضاحية لهذا القانون ما يأتى :

« وقد أدى التطبيق العملى لهذه القاعدة (القاعدة التى تضمنها البند السابع) الى عدم افادة عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس من تلك القواعد بسبب تأخير موعد علاواتهم الدورية تأخيرا ترتب عليه حرمانهم من احدى العلاوات التى كانت مستحقة لهم ، ولمـــا كان هدف الشارع من

تطبيق جدول المرتبات هو افادة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتحسين مرتباتهم فقد رؤى تعديل البند المشار اليه بما يكفل لأعضاء هيئة التدريس الاحتفاظ بمواعيد علاواتهم الدورية التى حصلوا عليها قبل نفاذ هذا القانون وذلك بالنص على اتخاذ تاريخ حصولهم على هذه العلاوات موعدا لمنحهم علاواتهم الدورية عند اجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بالقانون واتخاذها كذلك موعدا لمنحهم علاواتهم المقبلة » .

وهذا القانون وان كان خاصا بأعضاء هيئة التدريس — والمعيدون ليسوا من بينهم — الا انه يفصح عن قصد الشارع من تعديل جدول المرتبات الملحق بالقانون بصفة عامة ..

(فتوى ٣٤٤ فى ١٩٦٠/٤/٢٥)

قاعدة رقم (٤٠١)

المبدا :

المعيد والمدرس المساعد يكونان نواة هيئة البحث والتدريس بالمعهد العلمى — مقتضى ذلك — عدم جواز الفصل بين وظائف المعيدين والمدرسين المساعدين ووظائف هيئة البحث أو التدريس — أثر ذلك — تقلد المدرس المساعد لوظيفة مدرس يعتبر ترقية لهذه الوظيفة الأعلى وليس تعيينا مبتدأ بها — استحقاقه العلاوة فى يناير التالى لاستحقاقه العلاوة الدورية السابقة بغير تاجيل طبقا لقواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٦٨ على انه « مع مراعاة حكم المادتين السابقتين يكون التعيين فى وظائف المدرسين الشاغرة دون اعلان من بين المدرسين المساعدين او المعيدين فى ذات الكلية او المعهد واذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها فيجرى الاعلان عنها » .

وينص فى المادة ١٢٠ على ان « تسرى أحكام المواد التالية على المعيدين والمدرسين المساعدين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون كما تسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد فى شأنهم نص خاص بهم ».

وينص فى المادة ١٣١ على أن « يعين فى الكليات والمعاهد التابعة للجامعة معيدون ومدرسون مساعدون يكونون نواة أعضاء هيئة التدريس فيهما .

وينص فى المادة ١٥٧ على أن « تسرى أحكام قانون العاملين المدنيين فى الدولة على العاملين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير اعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد فى شأنه نص خاص بهم فى القوانين واللوائح الجامعية ».

وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن « تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مساعدة أو تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة .

وينص القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة فى المادة ١٨ على أن « يمنح العامل علاوة دورية طبقا للنظام المقرر بالجدول المرافق بحيث لا يجاوز الأجر نهاية مربوط المستوى وذلك فى المواعيد الآتية :

١ — فى أول يناير التالى لانقضاء سنة من :

(أ) تاريخ العلاوة السابقة ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمنى فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان أجرهم فى وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التى أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة ففى هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة (٢) (تؤجل العلاوة لمدة سنتين) ».

ومن حيث أنه يتضح من استقراء النصوص السالف ذكرها من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أن المعيد والمدرس المساعد يكونان نواة هيئة البحث أو التدريس بالمعهد العلمى فلا يجوز الالتجاء الى الاعلان لشغل وظيفة مدرس التى هى أولى وظائف الهيئة طالما وجد بالمعهد معيد أو مدرس مساعد تتوافر فيه شروط شغلها ومن ثم لا يسوغ الفصل بين وظائف المعيدين والمدرسين المساعدين ووظائف هيئة البحث والتدريس .

ومن حيث أن القاعدة الأولى من قواعد جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه قد اتت بحكم عام مطلق من مقتضاه استحقاق العلاوة الدورية فى يناير التالى لمرور عام على العلاوة الدورية السابقة ولما كانت تلك القاعدة لم تقصر هذا الحكم على أعضاء هيئة التدريس أو البحث فانه ينطبق على من يرقى من وظيفة مدرس مساعد الى وظيفة مدرس نزولا على عموم النص واطلاقه .

ومن حيث أنه لا وجه للقول بأن تقلد المدرس المساعد لوظيفة مدرس انما يتم عن طريق التعيين المبتدأ ، ذلك لأن التعيين ينصرف الى الدخول فى الخدمة لأول مرة أما الترقية فهى تقلد موظف موجود بالخدمة لوظيفة أعلى وتقدمه فى التدرج الوظيفى والدرجات المالية . ومن ثم فان لكل من التعيين والترقية مدلولا مستقلا عن الآخر مختلط به وبالتالى فانه يجب اعتبار المدرس المساعد الذى يتقلد وظيفة مدرس مرقى لهذه الوظيفة الأعلى وليس معينا بها ابتداء — لما كانت القاعدة الأولى من جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يؤجل العلاوة لمن تتم ترقيته فانه يستحق العلاوة فى يناير التالى لاستحقاقه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل .

ومن حيث أنه اذا قيل بأن المدرس المساعد الذى يتقلد وظيفة مدرس يعد معينا من بعض الوجوه فانه يجب على الأقل تقدير اعتباره معادا تعيينه بوظيفة أعلى بغير فاصل زمنى . واذا كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من نص ينظم ميعاد العلاوة فى مثل هذه الحالة فانه يجب استعادة الحكم الذى ينظم تلك العلاوة من قانون نظام العاملين

المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باعتباره الشريعة العامة لأحكام التوظف .. ولما كان هذا القانون يجمع كأصل عام بين علاوة المعين بغير فاصل زمنى وعلاوة المرقى فيحدد لهما ميعادا واحدا فى المادة ١٨ فانه يجب أن يماثل ميعاد العلاوة الدورية لمن يتقلد وظيفة مدرس ميعاد العلاوة الدورية لمن يرقى وفقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات فلا يكون لشغل وظيفة مدرس أثرا على تاريخ استحقاق العلاوة الدورية .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم ولما كانت العلاوة الدورية تستحق عن سنة سابقة فئتها المقررة للدرجة المالية التى يشغلها الموظف فى هذه السنة السابقة فان السيدة / .... المعروضة حالتها تستحق العلاوة الدورية فى ١٩٧٥/١/١ بعد ترقيتها لوظيفة مدرس فى هذا التاريخ بفئة العلاوة المقررة لوظيفة مدرس مساعد التى كانت تشغلها طوال عام ١٩٧٤ والتى رقيت منها لوظيفة مدرس .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق المدرس المساعد الذى يرقى لوظيفة مدرس للعلاوة الدورية فى يناير التالى لمرور عام على منحه العلاوة الدورية السابقة بغير تاجيل . وان السيدة / .... المعروضة حالتها تستحق تلك العلاوة بالفئة لوظيفة مدرس مساعد التى كانت تشغلها طوال عام ١٩٧٤ حتى تاريخ ترقيتها فى ١٩٧٥/١/١ .

(ملف ٧٨٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٨/٥/٢١)

قاعدة رقم (٤٠٢)

المبدأ :

أحقية المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات فى العلاوة الدورية فى أول يناير التالى لمرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة مباشرة دون تاجيل بسبب الترقية .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة ١٩٥ من القانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن : « مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئـــة التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم ومرتبات المدرسين المساعدين والمعيدين وبدلاتهم وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون » . ويحدد جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون المذكور مقدار العلاوة السنوية للمعيد ، وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرفق بذلك القانون على أن : « تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احد وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور ســـنة على استحقاق العلاوة الدورية الســـابقة » ..

ويبين مما تقـــدم أن مرتبات أعضـــاء هيئة التدريس والمدرســـين المســـاعدين والمعيدين وعلاواتهم وبدلاتهم ومعاشـــاتهم وقواعد تطبيقهـــا قد تولى قانون الجامعات بيانها بالجـــدول المرفق به بما لا محل معه للقول بخضوع أى منهم فى هـــذا الخصوص لاحكام قانون العاملين المدنيين الذى لا يجوز اللجوء اليه الا عند اغفال ايراد حكم معين فى قانون الجامعات وان هـــذا القانون الأخير تضمن تنظيما خاصا للعلاوة الدورية اسقط بمقتضاه قاعـــدة تأجيل تلك العلاوة حال الترقية وقصر تأجيلها على حالة التعيين المبتدأ ، اذ تضمنت القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات المرفق به النص صراحة على استحقاق العلاوة الدورية فى أول ينـــاير التالى لتاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة بما مفاده الالتفات عن ترقية الموظف الى وظيفة اعلى خلال تلك المدة من عدمه .

ولا وجه للتفرقة بين حالة الترقية من وظيفة معيد الى وظيفة مدرس مساعد والترقية من هذه الأخيرة الى وظيفة مدرس بدعوى ان الثانيـــة تعتبر نوعا من التعيين المبتدأ وبالتالى يؤجل موعد استحقاق العـــلاوة

الدورية الى اون يناير التالى لتاريخ مرور عام عليها ذلك أن للتعيين مدلول مختلف عن مدلول الترقية . فالتعيين هــو الالحاق بالخدمة أما الترقيــة فمؤداها اسناد وظيفة أعلى لمن سبق الحاقه بوظيفة ادنى ومن ثم فلا يجوز الخلط بينهما أو القول بسريان الحكم الخاص باحدى الحالتين على الأخرى ، وعليه فان المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات شأنهم شأن اعضــاء هيئة التدريس يستحقون العلاوة الدورية فى اول يناير التالى لمرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة مباشرة دون تأجيل بسبب الترقيه .

(ملف ٨٦/٣/٤٠٧ — جلسة ١٥/١٠/١٩٨٠)

قاعــــدة رقم (٤٠٣)

المبـــدأ :

القاعدة الثانية من قواعد تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات فى تحديدها للعلاوة التى تستحق فى يناير سنة ١٩٧٣ لكل من اعضاء هيئة التدريس — ذكر أعضاء هيئة التدريس فى هــذه القاعدة قائم على أساس اعتبارهم غالبية المخاطبين بحكمها — نتيجة ذلك سريان حكم القاعدة المذكورة على المعيدين ومساعدى الباحثين بالمؤسسات العلمية التابعة لأكاديمية البحث العلمى الذين عودلت وظائفهم بوظائف المعيدين بمقتضى القانون رقم ٦٩ لســنة ١٩٧٣ فى شأن نظــام الباحثين العلميين فى المؤسسات العلمية .

ملخص الفتــوى :

ان القاعدة الأولى من قواعد تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المذكور ، تنص على أن « تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » وتنص القاعدة الثانية من قواعد تطبيق ذلك الجدول على أنه « بالنسبة للعلاوة التى تستحق فى ينــاير سنة ١٩٧٣

تصرف وفقـا للواعد الواردة بها والتى تبدأ بتحديد آخر علاوة صرفت لكل من أعضاء هيئة التدريس فى سنة ١٩٧٢ » .

واذا كانت القاعدة الأولى قد ورد بها ما يوحى بقصر تطبيقه على أعضاء هيئـة التدريس والمدرسين المساعدين ، وورد بالقاعدة الثانيـة ما يوحى بقصر تطبيقها على أعضاء هيئـة التدريس وحدهم الا أن المستفاد من عدم وضع قاعدة مغايرة للمعيدين مع عدم قابلية القواعد العامة الواردة بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، للانطباق عليهم على أساس انهم لا يرتبطون بالميعاد المنصوص عليه فى المـادة ٨٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — هو أن المشرع قد ذكر أعضاء هيئـة التدريس باعتبارهم غالبية المخاطبين بحكم النص ، دون أن يقصد خروج المعيدين من نطاق تطبيقه .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى سريان البند الثانى من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على المعيدين ومساعدى الباحثين بالمؤسسات العلميـة التابعة لأكاديمية البحث العلمى .

(ملف ٨٦/٣/٤١٠ — جلسة ١٩٧٧/٢/٢٣)

الفـــرع الـــرابع
علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا

قاعـــــدة رقم (٤٠٤)

المبـــدأ :

دبلومات الدراسات العليا — مدى معادلتها لدرجة الماجستير من حيث القيمة العلمية — استعراض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ واللائحة التنفيذية الجديدة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ — علاوات اضافية — العلاوة الاضافية التى تمنح للمعيد الذى يحصل على درجـــة الماجستير — تحديد دبلومات الدراسات العليـــا التى تقوم مقام درجـــة الماجستير فى استحقاق هـــذه العلاوة .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعـــات المشـــار اليه على أنه « اذا لم يحصـــل المعيد على درجـــة الماجستير أو على دبلومين من دبلومات الدراسات العليـــا بحسب الأحوال خلال خمس ســنوات منذ تعيينه معيداً أنهى عقده أو نقل الى وظيفة أخرى » ومفاد هـــذا النص التسوية بين درجة الماجستير والحصول على دبلومات الدراسات العليا فى شرط بقاء المعيد فى الخدمة ، وهـــذه التسوية انما تقوم على القيمة العلمية لهذه الدراسات التى حددتها اللائحة التنفيذية ..

ومن حيث أنه يبين من استعراض نصوص اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ ان من الكليات ما تمنح درجة الماجستير فقط ولا تمنح دبلومات دراسات عليا ككلية دار العلوم ومنهـــا ما يمنح دبلومات الدراسات العليـــا فقط ولا يمنح درجـــة الماجستير ككليات الحقـــوق والطب البيطرى والطب وطب الأسنان حيث درجة الماجستير فى الجراحة فى كليات الطب تعادل درجة الدكتوراه ، وفى مثل هـــذه الكليات تكون دبلومات الدراسات العليا هى البديل الطبيعى لدرجة الماجستير كشرط للحصول على المؤهل العلمى

الأعلى وهى درجة الدكتوراه التى يعتبر الحصول عليها شرطا أساسيا للترقية الى درجة مدرس .

أما باقى الكليات فتمنح درجة الماجستير جنبا الى جنب مع دبلومات الدراسات العليا . ولكن هذه الدبلومات ليست سواء فى كل الكليات من حيث مستوى التاهيل العلمى اللازم للحصول على درجة الدكتوراه . اذ من هذه الكليات ما يستوى فيها الحصول على درجة الماجستير أو على دبلومات الدراسات العليا كشرط لنيل درجة الدكتوراه ومنها ما لا يستوى فيها الأمران فتبقى درجة الماجستير متميزة بقيمتها العلمية فى هذا الخصوص ويكون الحصول على دبلومات الدراسات العليا فى مثل هذه الكليات من قبيل الاستزادة العلمية فحسب من غير أن يخطو المعيد خطوة فى مدارج التقدم الوظيفى اذ يرتهن هذا التقدم الوظيفى بالحصول على درجة الدكتوراه وهذه تشترط فى الطالب لنيلها أن يكون حاصلا على درجة الماجستير وحدها .

ومن حيث أنه بالرجوع الى احكام اللائحة التنفيذية الجديدة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ يبين أن المادة الثانية من هذا القرار تنص على أن « يستمر العمل بأحكام اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه والقرارات المعدلة له فيما يتعلق باللوائح الداخلية للكليات والمعاهد التابعة للجامعات حتى تصدر اللوائح الجديدة لها وذلك ما لم تكن مخالفة لأحكام اللائحة المرافقة » .

كما تنص المادة ٦٠ من هذه اللائحة على أنه « مع مراعاة أحكام هذه اللائحة واللوائح الداخلية للكليات والمعاهد تمنح الجامعات بناء على اقتراح الكليات والمعاهد المختصة دبلومات الدراسات العليا ودرجة الماجستير والدكتوراه المقررة وفقا لما يأتى » :

وقد اشترطت المادة ١٠١ من هذه اللائحة فى الطالب لنيل درجة دكتور فى الحقوق أن يكون حاصلا على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا .. واشترطت المادة ١٢١ فى الطالب لنيل درجة دكتور فى الطب

أو درجة دكتور فى الطب فى العلوم الفنية أو درجة ماجستير فى الجراحة فى أحد الفروع ان يكون حاصلا على .. دبلوم فى مادة التخصص أو أحد فروعها واشترطت المادة ١٢٩ فى الطالب لنيل درجة دكتور فى طب الأسنان أو درجة ماجستير فى جراحة الاسنان أن يكون حاصلاً على .. دبلوم تخصص فى الفرع الذى يتقدم لنيل الدرجة فيه ..

ومن حيث أن مؤدى ما تقدم أن الحكم الخاص باعتبار الحصول على بعض الدبلومات فى بعض الكليات شرطا بديلا لدرجة الماجستير فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه لا زال قائما فى ظل العمل باللائحة التنفيذية الجديدة ..

ومن حيث ان العلاوة الاضافية التى تمنح للمعيد الذى يحصل على درجة الماجستير هى اثابة مالية له على الجهد العلمى الذى بذله فى الحصول على هذه الدرجة توطئة لنيل درجة الدكتوراه ، وهذه الاثابة بتقديم العامل فى التدرج المالى بمقدار العلاوة التى حددها النص فانه ينبغى أن يستوى فى استحقاق هذه العلاوة الاضافية المعيدون جميعا سواء كانوا فى كليات تمنح درجة الماجستير فقط أو كانوا فى كليات لا تمنح هذه الدرجة وتقتصر على منح دبلومات الدراسات العليا التى تعتبر شرطا فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه أو كانوا فى كليات تمنح درجة الماجستير جنبا الى جنب مع دبلومات الدراسات العليا طالما كانت هذه الدبلومات بدورها شرطا بديلا لدرجة الماجستير فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه ...

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى منح المعيد الذى يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين العلاوة الاضافية المقررة فى الجدول المرافق لقانون تنظيم الجامعات لمن يحصل على درجة الماجستير اذا كان الحصول على هذه الدبلومات شرطا فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه وفقا لأحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ..

(ملف رقم ٦٨/١/٥٩ — جلسة ١٩٦٩/١١/١٩)

الفـــرع الخـــامس
العـــلاوة الاضـــافية او الخاصـــة

قاعـــدة رقم (٤٠٥)

المبـــدأ :

اعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم ــ منحهم علاوة من علاوات الوظيفة المعينين فيها طبقا لأحكام جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شـــأن الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة ــ يدور هـــذا الحكم مع علته وجودا وعدما فاذا نقل العضو الى احدى الجامعات الأخرى فانه لا يستحق تلك العلاوة الاضافية .

ملخص الفتـــوى :

ينص جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة على أن « يمنح من يعين فى وظيفة من وظائف هيئـــة التدريس فى جامعة أسيوط أو فى فرع جامعة القاهرة بالخرطوم علاوة من علاوات الوظيفة المعين فيها » .

ومفاد هـــذا النص ان مناط منح العلاوة الاضافية المنصوص عليها فى هـــذا الجدول هو التعيين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس بجامعة أســـيوط أو فرع جامعة القـــاهرة بالخرطوم شأنها فى ذلك شأن علاوة الصـــحراء أو غيرها من الرواتب الاضـــافية التى تمنح لمن يعمـــلون فى الأماكن النائية .

ولما كان الحكم يدور مع علته وجوداً وعدما ، وكان نقل عضو هيئـــة التدريس من جامعة أســـيوط الى جامعة القـــاهرة ينفى علة منح العلاوة الاضافية ، فان المدرس المنقول الى جامعة القـــاهرة لا يستحق العلاوة الاضافية التى كان قد منحها وهو يعمل بجامعة أســـيوط .

ولا يغير من هـــذا النظر ان قانون الجامعات لم يتضمن نصا صريحا بحرمان عضو هيئة التدريس المنقول من جامعة أســيوط أو فرع جامعة القـــاهرة بالخرطوم من العلاوة الاضـــافية اسوة بنص المـــادة ٥٣ منه على حرمانه من ميزة تخفيض سنة من المدة اللازمة للترقية الى الدرجة التاليـــة ذلك لأن النص صراحة على الحرمان من هـــذه الميزة الأخيرة لا يستتبع حتما عـــدم الحرمان من ميزة أخرى غيرها متى قام سبب هـــذا الحرمان وفقا لحكم القانون ، كما لا يغير من هـــذا النظر ان احدا لن يضار فى جامعة القاهرة من استمرار حصول المدرس المنقول من جامعة أسيوط على العلاوة الاضافية لأن المناط ليس ضررا يقع أو لا يقع بل المناط علة تتحقق أو تنتفى فيوجد معها الحكم أو ينعدم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العموميه الى أن المدرس المذكور لا يستحق العلاوة الاضافية التى منحها عندما كان عضوا بهيئة التدريس بجامعة أسيوط .

(فتوى ٨٨١ فى ١٩٦٠/١٠/٢٦)

قاعـــــدة رقم (٤٠٦)

المبــــدأ :

جامعات — أعضـــاء هيئة التدريس — علاوة اضافية — العلاوة الاضافية التى تمنح لمن يعين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس فى جامعة اسيوط او فى فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — منح هـــذه العلاوة يرتبط ببقاء عضو هيئة التدريس فى جامعة اســـيوط او فرع جامعة القـــاهرة بالخرطوم — اذا شغل العضو وظيفة اخرى من وظائف اعضاء هيئة التدريس بهاتين الجهتين استحق العلاوة الاضافية المقررة للوظيفة الجديدة دون تلك الخاصة بالوظيفة التى تركها .

ملخص الفتـــوى :

ان جدول المرتبات والمكافآت الملحق بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شـــأن تنظيم الجامعات فى

الجمهورية العربية المتحدة معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ينص على أن يمنح من يعين في وظيفة من وظائف هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو في فرع جامعة القاهرة بالخرطوم علاوة اضافية من علاوات الوظيفة المعين فيها — ومؤدى هذا النص أن المشرع اراد أن يمنح عضو هيئة التدريس في جامعة أسيوط وفي فرع جامعة القاهرة بالخرطوم ميزة تقدر بعلاوة من علاوات الوظيفة المعين فيها — وهذه الميزة ترتبط ببقاء عضو هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو في فرع جامعة القاهرة بالخرطوم ؛ ولا تعتبر جزءا من المرتب وتمنح بفئة علاوة الوظيفة المعين فيها — وهذه الميزة مرتبطة ببقاء عضو هيئة التدريس شاغلا للوظيفة التي تقررت لها فاذا ما شغل وظيفة أخرى من وظائف هيئة التدريس بجامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم استحق العلاوة الاضافية المقررة للوظيفة الجديدة التي عين فيها دون تلك الخاصة بالوظيفة التي تركها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان العلاوة الاضافية المنصوص عليها في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة معدلا تعتبر ميزة لمن يعين في احدى جامعتي القاهرة فرع الخرطوم أو أسيوط ترتبط ببقائه فيها وليست جزءا من المرتب وتمنح بفئة علاوة الوظيفة المعين فيها — ويترتب على ذلك ان من يشغل وظيفة أستاذ مساعد يمنح العلاوة الاضافية لوظيفة الأستاذ المساعد ومن يعين في وظيفة أستاذ تسقط عنه علاوة وظيفة الأستاذ المساعد الاضافية ويمنح العلاوة الاضافية المقررة لوظيفة الاستاذ .

(فتوى ١١٣٢ في ١٩٦٦/١٠/١٠)

قاعـــدة رقم (٤٠٧)

المبـــدأ :

خضوع العلاوة الخاصة المقررة لاعضاء هيئات التدريس بالجامعات الإقليمية للخفض المقرر بالمادة الأولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧

اعتبارا من تاريخ صرفها — أساس ذلك — ان هـذه العلاوة لا تعد جزءا من المرتب بل هى اضافة اليه — اعتبارها ميزة تمنح لمن يعين فى احدى الجامعات الاقليمية وبهذه المثابة تدخل فى عموم الرواتب الاضافية والتعويضات التى تمنح لأى سبب كان عـلاوة على الأجر الأصـلى ولا تندرج ضـمن الاستثناءات الواردة فى القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ المشـار اليه على سـبيل الحصر .

ملخص الفتـوى :

ان الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسـتها المعقودة بتاريخ ١٩٧٩/١٢/١٢ فاستعرضت فتواها الصادرة بجلسة ١٩٦٦/١٠/١٩ التى انتهت الى اعتبـار العلاوة المقررة لأعضـاء هيئـة التدريس بجامعة أسـيوط وفرع جامعة القـاهرة بالخرطوم فى ظل العمل بقانون الجامعات الملغى رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ميزة ترتبط ببقاء عضـو هيئة التدريس فى الجامعة أو الفرع المشار اليهما ، ولا تعد جزءا من المرتب ، كما تبين لها ان المـادة الأولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ فى شأن خفض البدلات والرواتب الاضافية المعدل بالقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٧١ تنص على انه « فيما عدا بدل السـفر ومصاريف الانتقال الفعلية وبدل الغذاء واعانة غلاء المعيشـة تخفض بنسبة ٢٥٪ جميـع البدلات والرواتب الاضافية والتعويضات وما فى حكمها التى تمنح لأى سبب كان علاوة على الأجر الأصلى للعاملين المدنيين والعسكريين بوحدات الجهاز الادارى للدولة ووحدات الادارة المحليـة والهيئات والمؤسسات العـامة والوحدات الاقتصادية التى تساهم فيها الدولة بنسبة ٢٥٪ على الأقل ، ويعتد فى حساب نسـبة الخفض وما يستحق من البدل بعد خفضه بقيمته التى كانت مقررة فى ٣٠ يونيو سنة ١٩٦٥ أو فى تاريخ لاحق يكون قد تقـرر فيـه البدل ما لم ينص قـرار منح البدل على مراعاة نسـبة الخفض المقـررة » ومفاد هـذا النص ان المشرع وضـع قاعدة مقتضاها خفض جميـع البدلات والرواتب الاضـافية والتعويضات وما فى حكمها بنسبة ٢٥٪ ولم يستثن من هـذه القاعدة الا بدل السـفر ومصاريف

الانتقال الفعلية وبدل الغذاء واعانة غلاء المعيشة وهذه الاستثناءات وردت على سبيل الحصر فلا يجوز اضافة استثناء آخر اليها او القياس عليها .

وبناء على ما تقدم فانه لما كان البند الرابع من قواعد تطبيق جدول المرتبات والملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يمنح « من يعين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس فى جامعة أسيوط أو طنطا او المنصورة أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم أو فى احدى الكليات والمعاهد المنشأة خارج محافظات القاهرة والاسكندرية والجيزة علاوة خاصة من علاوات الوظيفة المعين فيها » فان هذه العلاوة لا تعد جزءا من المرتب بل هى اضافة اليه اذ ان المشرع حدد المرتبات فى الجدول المشار اليه ولم يدمج فيها تلك العلاوة ، ومن ثم فانها تعتبر مزية تمنح لمن يعين فى احدى الجامعات الاقليمية . وبهذه المثابة تدخل فى عموم الرواتب الاضافية والتعويضات التى تمنح لأى سبب كان علاوة على الاجر الأصلى ولا تندرج ضمن الاستثناءات الواردة فى القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه على سبيل الحصر وبالتالى فانها تخضع للخفض المقرر بهذا القانون .

واذا كان البند السابع من قواعد تطبيق جداول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد أعفى البدلات الواردة بهذا الجدول من الضرائب واخضعها للخفض المقرر بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ وسكت عن العلاوة الخاصة فان ذلك لا يعنى خروج تلك العلاوة من نطاق الخفض المقرر بالقانون المذكور اذ ليس هناك ثمة علاقة بين الخضوع للضرائب والخضوع للخفض من مقتضاها ان ما لا يخضع لاحداهما يخضع للآخر ، كما ان تلك البدلات كانت ستخضع تلقائيا ولو لم يوجد نص فى قانون الجامعات يقضى بخضوعها وذلك اعمالا للفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ التى تقرر اجراء الخفض تلقائيا اذ لم يتضمنه النص المانع للبدل أو الراتب الاضافى ، وبناء على ما تقدم فانه يتعين التقرير بخضوع تلك العلاوة للخفض طبقا للقانون ٣٠ لسنة

١٩٦٧ المشار اليه واسترداد ما صرف على غير هـذا الأساس اعتبارا من تاريخ صرف العلاوة الخاصة كاملة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الاقليمية .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى خضوع العلاوة الخاصـة المقررة لأعضاء هيئـات التدريس بالجامعات الاقليمية للخفض المقرر بالمـادة الأولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ اعتبارا من تاريخ صرفها .

(ملف ٤٩٥/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٩/١٢/١٢)

الفـــرع الســـادس
عـــلاوة خاصـــة بالمعيـــد

قاعـــــدة رقم (٤٠٨)

المبـــدا :

جدول المرتبات والبدلات الملحـــق بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تضمن تنظيما متكاملا للعلاوات السنوية المستحقة لاعضاء هيئة التدريس وللوظائف المعاونة أى لوظيفتى مدرس مساعد ومعيد وفى هـــذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيها فى السنة الأولى ثم ٢٤ جنيها سنويا بعد ذلك ــ المبلغ المشار اليه هو فى حقيقته علاوة دورية سنوية ــ اثر ذلك ــ خضوعها بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية فتستحق فى مواعيد استحقاقها وهو أول يناير التالى لمرور عام على التعيين اعمـــالا للقواعد العامة المقررة فى قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تطبيقـــا لقواعد الاحالة المنصوص عليهـــا فى المـــادتين ١٣٠ ، ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ .

ملخص الفتـــوى :

ان جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقـــانون المذكور تضمن تنظيما متكاملا للعـــلاوات الدورية الســـنوية المستحقة لاعضـــاء هيئة التدريس وللوظائف المعـــاونة أى لوظيفتى مدرس مساعد ومعيد وفى هـــذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيها فى السنة الأولى ثم ٢٤ جنيها كل سنة بعـــد ذلك ، وطالمـــا ان هذا التنظيم قد ورد بالجدول فى نطاق تحديد مقدار العلاوة الدورية الســـنوية المستحقة للمعيد فان المشرع يكون قد أفصح صراحة عن طبيعة مبلغ الستين جنيها التى يستحقها المعيد فى الســـنة الأولى ، فاعتبرها علاوة دورية سنوية ، ومن ثم فانها تخضع بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية فتستحق فى موعد استحقاقها وتتقيد بالقواعد والشروط التى تحكمها .

وبناء على ذلك فان العلاوة التى مقدارها ٦٠ جنيها شهريا تستحق بفئة خمسة جنيهات شهريا ، ولو أدى ذلك الى زيادة مرتب المعيد عن ٣٠ جنيها شهريا وتلك النتيجة لا تتعارض مع فتوى الجمعية الصادرة بجلسة ١٩٧٤/٢/١٣ فكون هذا المبلغ زيادة فى المرتب لا يتنافى مع طبيعته كعلاوة دورية لأن كل علاوة دورية ما هى الا زيادة فى المرتب تستحق داخل الربط المالى لوظيفة واحدة .

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كانت السيدة المعروضة حالتها قد عينت بتاريخ ١٩٧٧/٦/١٦ واحتفظ لها بمرتبها الذى كانت تتقاضاه فى وظيفتها السابقة وقدره ٢٨ جنيها وفقا لنص القاعدة الثالثة من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه فانها تستحق العلاوة الأولى التى مقدارها خمسة جنيهات ليبلغ بها راتبها ٣٣ جنيها شهريا فى ١٩٧٩/١/١ أول يناير التالى لمضى عام على تعيينها تطبيقا لنص المادة (٤١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذى يسرى على المعيدين اعمالا لنص المادتين ١٣٠ و ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ اللتين احالتا الى قانون العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد به نص خاص بالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس والمعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق السيدة .... العلاوة التى مقدارها خمسة جنيهات شهريا فى ١٩٧٩/١/١ أول يناير لمرور عام على تعيينها معيده ليصبح راتبها فى هذا التاريخ ٣٣ جنيها شهريا .

(ملف ٨٣٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٣/١٩)

الفــــرع الســــابع
عــلاوة الترقيـــة

قاعـــــدة رقم (٤٠٩)

المبـــدا :

قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شـــأن تنظيم الجامعات المصرية — استحقاق أعضاء هيئة التدريس علاوة الترقية يكون من تاريخ موافقة مجلس الجامعـــة على الترقية — أساس ذلك — صدور قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شـــأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة — أثره على هذا الحكم .

ملخص الفتـــوى :

ينص القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشـــأن نظام موظفي الدولة في المـــادة ٣٧ منه على ان « كل ترقية تعطى الحق في علاوة من علاوات الدرجة المرقى اليهـــا الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت أيهما أكبر . وتستحق علاوة الترقية أول الشـــهر التالي للترقية » . كما ينص في المـــادة ١٣١ على أنه « لا تسرى أحكام هـــذا القانون على : (١) ...... (٢) طوائف الموظفين الذين تنظم قواعـــد توظيفهم قوانين خاصـــة فيما نصت عليه هـــذه القوانين » .

ومؤدى ذلك تطبيق حكم المـــادة ٢/٣٧ سالفة الذكر على حالة تحديد التاريخ الذى يســـتحق فيه اعضـــاء هيئة التدريس بالجامعات عـــلاوة الترقية وذلك اذا خلا قانون الجامعات من نص خاص في هـــذا الشأن .

فاذا كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية قد نص في المـــادة ٤١ منه على أن « يعين وزير التربية والتعليم اعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكليـــة المختص ، وتشترط موافقة

المجلس الأعلى للجامعات على التعيين فى وظيفة الأستاذ ذى الكرسى ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » . وظاهر من النص على أن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ان المشرع قد أورد حكما خاصا يقيد من عموم القاعدة التى وضعتها المادة ٢/٣٧ من أحكام قانون نظام موظفى الدولة ، والمشرع يستهدف بهذا الحكم الخاص أن تتحقق الترقية بكافة آثارها من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ولما كانت علاوة الترقية أهم أثر من آثارها فانها تستحق طبقا لما تقدم من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة الذى حل محل القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ قد قصر الحكم الوارد فى المادة ٤١ من هذا القانون الأخير على حالة واحدة أشارت اليها المادة ٥٦ من القانون الجديد التى تنص على أنه « للمجلس الأعلى للجامعات عند النظر فى الترشيح شغل وظائف الأساتذة ذوى الكراسى أن يتصدى للموضوع ويتولى بنفسه اتخاذ قرار فيه . وفى هذه الحالة يكون التعيين من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات » . ففى هذه الحالة دون غيرها تستحق علاوة الترقية من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على الترقية .

وبناء على ما تقدم فان المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة بالجامعة الذين رقوا فى ظل القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ يستحقون علاوات الترقية من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية ، أما فى ظل القانون الجديد رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فلا تستحق علاوة الترقية من تاريخ الموافقة على الترقية الا فى الحالة الخاصة الواردة فى المادة ٥٦ من هذا القانون .

(فتوى ٦٩٠ فى ١٩٥٨/١١/١٥)

قاعـــــدة رقم (٤١٠)

المبـــــدأ :

ترقية أعضاء هيئة التدريس للوظائف الأعلى تتم بأحد طريقين — أولهما عادى تجرى فيه الترقية على درجة مالية شاغرة — وثانيهما طريق استحدثه المشرع فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بنظام الجامعات الجديدة ومؤداه منح المرقى اللقب العلمى للوظيفة دون أن يحصل على الآثار المـــالية للترقية الا فى يناير التالى وذلك اذا توافرت له شروط الترقية ولم توجد درجة مالية — فى الحالة الأولى يستحق العضو ، اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ، علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر . ويستحق العلاوة الدورية فى يناير التالى لمنحه العلاوة الدورية السابقة — أما فى الحالة الثانية فتؤجل بالنسبة للعضو الآثار المـــالية للترقية الى يناير التالى لمنحه اللقب العلمى فيستحق فى هـــذا التاريخ علاوة الترقية بالمفهوم السالف بيانه . ويمنح العلاوة الدورية فى يناير التالى للسنة التى منح فيها الآثار المـــالية والترقية .

ملخص الفتـــــوى :

ان بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق الذين عينوا فى وظيفة أستاذ مساعد خـــلال عام ١٩٧٣ تقدموا بطلبات للجمع بين علاوة الترقية الى الوظيفة الأعلى والعلاوة الدورية ، ولقد ذكرت وزارة التعليم العالى بكتابهاالمشار اليه أن المستشار القانونى لجامعة القاهرة رأى جواز الجمع بين مرتب الوظيفة الأعلى وبدلاتها وعلاوة من علاواتها فى حين أن جامعـــة عين شمس لا تمنح المرقى بمنحه اللقب العلمى العلاوة الدورية الا فى يناير التالى لمضى عام على ترقيته .

وتضيف الوزارة أن ادارة الفتوى لوزارة التعليم العالى رأت بالفتوى رقم ١٤١/٣/١ فى ١٩٧٥/٦/٣ أن أعضـــاء هيئـــة التدريس يستحقون

العلاوة الدورية فى أول يناير سنة ١٩٧٤ رغم ترقيتهم لوظائف أعلى خلال عام ١٩٧٣ .

وبتاريخ ١٩٧٥/٧/١٥ رأت ادارة الفتوى (ملف رقم ٣٩٦/٢/١) أن من يرقى من أعضاء هيئة التدريس يستحق مرتب الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها ايهما أكبر وان علاوة الترقية اما ان تكون الفرق بين مرتب الوظيفة الادنى وأول مربوط الوظيفة الاعلى وأما أن تكون علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى اذا كان مرتب الوظيفة الادنى متجاوزا لبداية مربوط الوظيفة الأعلى أو مساويا له وأنه لا يجوز الجمع بين علاوتى ترقية وان السيد الاستاذ الدكتور / ...... يستحق علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتب وظيفة أستاذ ومرتبه فى وظيفة أستاذ مساعد ولا يستحق علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى لكون مرتبه فى وظيفة أستاذ مساعد لم يصل الى أول مربوط وظيفة أستاذ .

وفى ١٩٧٥/٧/٢٦ رأت ادارة الفتوى (ملف رقم ١٥١/٢/١٥) أن عضو هيئة التدريس الذى يرقى طبقا للمادة (٧١/ أولا) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ يستحق علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر ولا يجوز له أن يجمع بين العلاوتين شأنه فى ذلك شأن من يرقى على درجه مالية شاغرة .

واستطردت الوزارة الى القول بأن هناك تعارضا فى الرأى بين الفتاوى الثلاثة ترتب عليه اختلاف فى التطبيق بين الجامعات المختلفة ولذلك فانها تطلب عرض الامر على الجمعية العمومية .

وكانت وقائع الفتوى الأعلى (ملف ١٤١/٣/١) تتحصل فى أن بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق رقوا الى وظائف أستاذ مساعد واستاذ خلال شهر ديسمبر سنة ١٩٧٣ على درجات خالية وصرفت لهم المرتبات المقررة للدرجات المرقين اليها اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات .

بينما كانت وقائع الفتوى الثانية (ملف ٣٩٦/٢/١) تنحصر فى أن أحد الأساتذة المساعدين منح اللقب العلمى لوظيفة أستاذ بتاريخ ١٩٧٣/٦/١٠ لعدم توافر وظيفة شاغرة فى ذلك التاريخ .

ولما كان مرتبه عند ترقيته يقل عن أول المربوط المقرر لوظيفه أستاذ بأكثر من قيمة علاوة فانه حصل على مرتب وظيفة أستاذ فى ١٩٧٤/١/١ طبقا لنص المادة (٧١ / أولا) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولم تصرف له علاوة دورية فى ١٩٧٤/١/١ .

أما الفتوى الثالثة فان وقائعها تتلخص فى أن بعض الأساتذة بجامعة الزقازيق تقدموا بطلبات يلتمسون فيها تطبيق القاعدة التى وافق عليها رئيس جامعة القاهرة بناء على رأى المستشار القانونى والتى تقضى بمنح الأساتذة والأساتذة المساعدين جميعا بصرف النظر عن توافر الدرجات المالية عند الترقية بداية مربوط الدرجة التى تتم ترقيتهم اليها وبدلاتها وعلاوة دورية من علاواتها كعلاوة ترقية (ملف رقم ١٥١/٣/١٥) .

ونفيد بأن هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٧٧/٣/٩ فتبين لها أن المادة (٦٥) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن « يعين وزير التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص . ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

وتنص المادة ٧١ منه على انه « أولا : مع مراعاة أحكام المواد (٦٦) و (٦٩ / أولا) و (٧٠ / أولا) يكون التعيين فى وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين من بين الأساتذة المساعدين والمدرسين فى ذات الكلية أو المعهد .

واذا لم يوجد ما هو شاغر من هذه الوظائف ووجد من هؤلاء من تتوافر فيهم شروط التعيين فى الوظيفة الأعلى منحوا اللقب العلمى لهذه الوظيفة وتدبر لهم وظائف بدرجاتها المالية فى السنة التالية ويتم

منحهم علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الأعلى والبدلات المقررة لها من تاريخ نفاذ قانون الموازنة ، وفى هــذه الحالة يراعى تطبيق القاعدة العامة بعدم الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

ويؤخذ تاريخ منح اللقب العلمى فى الاعتبار عند التعيين فى الوظيفة التالية أو الترقية اليها » .

وتنص المــادة (١٩٥) على أن « مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضــاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعاشــاتهم ومرتبات المدرسين المساعدين والمعيدين وبدلاتهم وقواعد تطبيقهــا على الحاليين منهم مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون .

ويحدد جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ اول مربوط وظيفة أستاذ مساعد بمبلغ ١٠٨٠ جنيها سنويا ونهايته بمبلغ ١٤٤٠ كما يحــدد أول مربوط وظيفة أستاذ بمبلغ ١٤٠٠ جنيها ســنويا ونهايته بمبلغ ١٨٠٠ جنيها » .

وتنص المــادة الأولى من قواعد تطبيق الجدول المشار اليه على أن « تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احــدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد ومن تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

والمستفاد من هذه النصوص ان ترقية أعضاء هيئة التدريس للوظائف الأعلى تتم بأحد طريقين : اولهما عادي وطبيعى فيه تجرى الترقية على درجة مالية شاغرة ، وثانيهما طريق استحدثه المشرع فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بنظام الجامعات الجديد وبمقتضاه يمنح المرقى اللقب العلمى لوظيفة استاذ مساعد أو أستاذ ولا يحصل على الآثار المالية للترقية الا فى يناير التالى وذلك اذا توافرت له شروط الترقية ولم توجد درجة مالية خالية ، وفى الطريقة الأولى للترقية تستحق علاوة الترقية من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات وتستحق العلاوة الدورية فى يناير التالى لتاريخ منح العلاوة الدورية السابقة ، وفى الطريقة الثانية تستحق علاوة الترقية

ومرتب الوظيفة الأعلى فى يناير التالى لمنح اللقب العلمى ، ولا يجوز فى هـذا التاريخ الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية بنص القانون ، ونظرا لأن المرقى بالطريقة الأولى يستحق العلاوة الدورية فى يناير بينما يحرم منها بالنص المرقى بالطريقة الثانية ، فان الآراء التى أنتهت اليها الفتاوى الثلاثة المذكورة بالوقائع لا يوجد بينها أى تعارض .

ولمـا كانت المـادة ١٧ من قانون نظام العـاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أنه « ويمنح العامل بداية الفئة الوظيفية المرقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر » فان هـذا هو المعنى الذى قصده المشرع من علاوة الترقية وتلك هى ماهيتها ، واذا كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من حكم مماثل لحكم المـادة ١٧ المشار اليها فانه يسرى أيضا بالنسبة لأعضاء هيئـة التدريس فى الجامعات باعتبار أن أحكام قانون نظام العاملين هى الشريعة العامة لأحكام التوظف بحيث يلجأ اليها عند عدم وجود نص فى الكادرات والنظم الخاصة .

لذلك فان من يرقى من أعضاء هيئة التدريس أيا كانت الطريقة التى تتم ترقيته بها يستحق أول مربوط الدرجة التى يرقى اليها اذا كان الفرق بين مرتبه السابق وأول هـذا المربوط يزيد عن مقدار علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ، أما اذا كان هـذا الفرق يقل عن مقدار العلاوة فانه يستحق علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ، ويعد الفرق بين المرتب السابق وأول مربوط الدرجة الجديدة علاوة ترقية ، كما تعد علاوة الدرجة الأعلى علاوة ترقية أيضا ، ومن ثم لا يجوز لمن يرقى من أعضاء هيئة التدريس أن يجمع بين أول مربوط الدرجة الأعلى (فى حالة ما اذا كان الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الدرجة الأعلى يزيد على علاوة من علاوات الدرجة الأعلى) وعلاوة من علاوات تلك الدرجة والا فانه يكون قد حصل على علاوتى ترقية بالمخالفة لحكم القانون وبالمخالفة للقواعد العامة .

هـذا عن علاوة الترقية ، أما العلاوة الدورية للمرقى من أعضاء هيئة التدريس فانه يستحقها فى يناير التالى لمرور عام على منحه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل ، ذلك لأن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن

تنظيم الجامعات وضع تنظيما جديدا للعلاوات الدورية ترتب عليه عدم تطبيق القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ المعدل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٠ الذى كان من مقتضاه تأجيل العلاوة لمدة عام لكل من المعين والمرقى على السواء فنص فى البند الأول من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق به على أن تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة ، وبذلك فانه قرر تأجيل موعد العلاوة الدورية للمعينين فى احدى وظائف الجدول دون المرقين اليها ، وبالتالى يكون قد أسقط القاعدة التى من مقتضاها تأجيل العلاوة الدورية فى حالة الترقية وألحق هــذه الحالة بالقاعدة العــامة التى مفادها استمرار العلاوة الدورية بغير تأجيل ، ولا وجه للقول بأن الترقية نوع من التعيين ، ذلك انه لكل من التعيين والترقية مدلول متميز ، فالتعيين هو الالحاق بالخدمة ، أما الترقية فهى اسناد وظيفة أعلى لمن سبق الحاقه فى وظيفة أدنى ، ومن ثم فلا يصح الخلط بينهما أو القول بسريان الحكم الخاص باحدى الحالتين على الأخرى .

واذا كان الأصل ان من يرقى من أعضاء هيئة التدريس يستحق علاوة ترقية اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيتــه ويستحق علاوته الدورية بعــد الترقية فى أول يناير بغير تأجيل ، اذا كان ذلك هو الأصل العام فانه يخرج عنه من يرقى طبقا لنص المــادة (٧١/أولا) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فهو يمنح اللقب العلمى فقط لتوافر شروط الترقية فى شأنه ، ولكنه لا يحصل على الآثار المالية للترقية الا فى يناير التالى لتاريخ منح اللقب العلمى ، فهنا يبدأ الأثر المالى للترقية فتدبر له درجة فى أول السنة المالية ويستحق علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما اكبر ، ولكن بالرغم من حساب تاريخ منحه اللقب العلمى فى أقدمية الدرجة الأعلى وبالرغم من أن الأصل العام هو عدم تأجيل العلاوة الدورية للمرقى يقتصر حقه فى أول يناير الذى يحصل فيه على الآثار المالية للترقية على علاوة الترقية بالمعنى السابق ذكره ، ولا يجمع فى هــذا التاريخ بين علاوة

مع تأجيل الآثار المالية للترقية الى يناير التالى لمنحه اللقب العلمى يستحق

ويكون صــحيحا أيضا ما رأته الادارة المذكــورة بالفتــوى رقــم (٣٩٦/٢/١) من أن الأستاذ المســاعد الذى منح لقب الأســتاذية فى ١٩٧٣/٦/١٠ لعدم توافر درجة خالية يستحق علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه الســابق ومرتب وظيفة أســتاذ لكون هــذا الفرق أكبر من علاوة الوظيفة الأعلى وذلك فى ١٩٧٤/١/١ — أول السنة المالية — ولكنه لا يستحق علاوة دورية فى هذا التاريخ نزولا على حكم المــادة (٧١/أولا) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وانما يستحقها فى ١٩٧٥/١/١ .

الترقية والعلاوة الدورية ، فهنا تؤجل له العلاوة الدورية نزولا على حكم

النص اذ أن المــادة (٧١ / أولا) حرمته من تلك العلاوة صراحة وفصر...

أيضا عندما قرر أن من يرقى سواء على درجة خالية أو بمنحه اللقب العلمى

وكذلك فان رأى تلك الادارة بالفتوى رقم (١٥١/٣/١٥) كان سليما

حمه فى هــذا التاريخ الذى يصادف موعد العلاوة الدورية على علاوه

عام ١٩٧٣ .

الترقية فقط .

العلاوة الدورية فى أول يناير سنة ١٩٧٤ رغم ترقيتهم لوظائف أعلى خلال

موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيتهم بأن هؤلاء الأعضاء يستحقون

علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الأعلى أو

وبناء على تلك الأســباب وبهذا الفهم لنصوص القانون رقم ٤٩

لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات كان ما انتهت اليه الفتوى رقم (١٤١/٣/١)

وصرفت لهم المرتبات المقــررة للوظائف المرقين اليهــا اعتبارا من تاريخ

الصادرة من ادارة الفتوى للتعليم العالى بأن أعضاء هيئة التدريس الذين

١٩٧٣ على درجات خالية أى أنهم منحو اللقب العلمى والدرجة المــالية

بينما يستحقها الثانى المرقى بمنحه اللقب العلمى فى ينــاير التالى لمنحه

علاوة الترقية هــذه اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات

علاوة من علاوتها أيهما أكبر ، وان الأول المرقى على درجة خالية يستحق

تمت ترقيتهم الى وظائف أستاذ مساعد وأستاذ خلال شهر ديسمبر سنة

هـذا اللقب ولا يجوز أن يجمع الأول بين علاوة الترقية بهذا المفهوم والعلاوة الدورية فى تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ولا يجوز أن يجمع الثانى بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية فى يناير التالى لمنحه اللقب العلمى ، والأول يستحق العلاوة الدورية فى يناير التالى مباشرة لتاريخ ترقيته وهو يناير التالى لمرور عام على منحه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل ، أما الثانى فانه لا يستحق العلاوة الدورية الا فى يناير التالى ليناير الذى حصل فيه على الآثار المالية للترقية .

فالخلاف اذن أساسه النص الذى منع المرقى بمنح اللقب العلمى من الحصول على العلاوة الدورية فى يناير الذى سيحصل فيه على الآثار المالية للترقية وبذلك أجل بالنسبة له العلاوة الدورية ليناير التالى ليناير الذى منح فيه تلك الآثار بينما يحصل المرقى على درجة مالية خالية على علاوة الترقية اعتبـارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على الترقية ويحصل فى يناير التالى على العـلاوة الدورية فى ميعادها بغير تأجيل لعدم وجود نص بتأجيلها وعليه فليس هنـاك فى الحقيقة خلاف أو تعارض بين الفتاوى كما جاء بكتاب الوزارة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن عضو هيئـة التدريس الذى يرقى على درجة مالية خالية يقتصر استحقاقه على علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر وذلك اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ، ويستحق العلاوة الدورية فى يناير التالى لمنحه العلاوة الدورية السابقة مباشرة بغير تأجيل .

أما عضو هيئة التدريس الذى يرقى بمنحه اللقب العلمى لعدم وجود درجة مالية خالية ، فانه تؤجل بالنسبة له الآثار المـالية للترقية الى يناير التالى لمنحه اللقب العلمى فيستحق علاوة ترقية بهذا المفهوم فى هـذا التاريخ ولا يحق له أن يجمع فيه بين تلك العلاوة والعلاوة الدورية وانما تكون العلاوة الدورية له فى يناير التالى ليناير الذى منح فيه الآثار المالية للترقية .

(ملف ٨٦/٣/٤٠٧ — جلسة ١٩٧٧/٣/٩)

قاعـــدة رقم (٤١١)

المبـــدأ :

المـادة ٧١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقضى بمنح عضو هيئة التدريس الذى تتوافر فيه شروط التعيين فى الوظيفة الأعلى اللقب العلمى لهذه الوظيفة على أن تدبر له وظيفة بدرجتها المـالية فى السـنة المـالية التاليـة مع عـدم جـواز الجمع بين عـلاوة الترقية والعـلاوة الدورية نظرا لاستحقاقهمـا معـا فى اول يناير التالى (تـاريخ نفـاذ الميزانيـة) ـ عدم جـواز أعمـال هـذا القيـد على من يمنـح اللقب العلـى ثم يرقى على درجـة خاليـة خـلال نفس العـام ـ أساس ذلك أن الترقيـة على الدرجات المـالية التى تخلو اثناء السنة المـالية بعد منح اللقب العلمى تعتبر ترقية عادية وتنتج جميع آثارها المـالية بغير تأجيل .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـادة ٧١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على انه « اولا : مع مراعاة أحكام المواد (٦٦) و (٦٩/أولا) و (٧٠/أولا) يكون التعيين فى وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين من بين الأساتذة المساعدين والمدرسين فى ذات الكلية أو المعهد .

واذا لم يوجد ما هو شـاغر من هـذه الوظائف ووجد من هؤلاء من تتوافر فيهم شروط التعيين فى الوظيفـة الأعلى منحو اللقب العلمى لهـذه الوظيفة وتدبر لهم وظائف بدرجاتها المالية فى السنة المالية التالية ويتم منحهم علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الأعلى والبدلات المقررة لهـا من تاريخ نفاذ قانون الموازنة وفى هـذه الحالة يراعى تطبيق القاعـدة العامة بعدم الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

ويؤخذ تاريخ منح اللقب العلمى فى الاعتبار عند التعيين فى الوظيفة التالية أو الترقية اليهـا ...... »

وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على انه « تستحق العلاوة الدورية السنوية أول يناير التالى لتاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

وتنص المادة ١٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المقابلة للمادة ٣٨ من القانون الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على انه « ..... ويمنح العامل بداية الفئة الوظيفية المرقى اليها او علاوة من علاواتها أيهما اكبر ..... » .

والمستفاد مما تقدم — ان المشرع استحدث فى المادة ٧١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ طريقا استثنائيا للترقية ، بمقتضاه يمنح المرقى اللقب العلمى للوظيفة الأعلى ولا يحصل على الآثار المالية للترقية الا عند بداية السنة المالية فى يناير التالى وذلك اذا لم توجد درجة مالية خالية ، وفى هذه الحالة وبعد تدبير الدرجة المالية فى الميزانية يستحق المرقى فى أول يناير التالى لمنحه اللقب العلمى علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الأعلى ولا يجوز له أن يجمع فى هذا التاريخ بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية . ولما كان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من نص يحدد المقصود بعلاوة الترقية فانه يتعين الرجوع فى هذا الصدد للقانون العام فى التوظف باعتباره الشريعة العامة الواجبة التطبيق عند عدم وجود نص خاص وتكون علاوة الترقية المستحقة بهذا الطريق الاستثنائى أى بمنح اللقب العلمى و بالطريق الطبيعى عند وجود درجة مالية مساوية للفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة المرقى اليها او علاوة من علاواتها أيهما أكبر فلا يجوز له الجمع بين هذا الفرق وتلك العلاوة وانما يستحق احدهما فقط ، واذا كان المشرع قد جمع فى المادة ٧١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الأعلى عند تحديد ما يستحق للمرقى باللقب العلمى فى يناير التالى لمنحه اللقب فانه يقصد بذلك منح من يرقى بهذا الطريق الاستثنائى علاوة ترقية تتمثل فى علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى بالاضافة الى أول مربوطها

خروجا على القاعدة العامة سالفة الذكر وانما قصد قصر مستحقاتهم على بداية ربط الوظيفة الأعلى مع مراعاة علاوة الترقية المقررة وليس من شك فى ان القول بغير ذلك سيؤدى الى جمع المرقى بهذا الطريق الاستثنائى بين علاوتى ترقية بالمخالفة للقواعد العامة ان كان مرتبه السابق لم يصل الى بداية ربط الدرجة المالية المرقى اليها .

ولما كانت الترقية بمنح اللقب العلمى للوظيفة الأعلى طريق استثنائى استحدثه المشرع للترقية لا يجوز سلوكه الا عند عدم وجود درجات مالية شاغرة بالميزانية مع وجود من هو مستحق للترقية ، فان النتيجة المترتبة على سلوك هذا الطريق الاستثنائى والتى من مقتضاها تاجيل الأثر المالى للترقية حتى أول يناير التالى لمنح اللقب العلمى لا يكون لها محل ان توافرت درجات مالية خالية خلال ذات السنة المالية التى تم منح اللقب العلمى خلالها اذ يتعين فى هذه الحالة شغل تلك الدرجات من تاريخ خلوها بالمستحقين لها أى بالذين تم منحهم الألقاب العلمية ومن ثم تتحول ترقياتهم الى ترقيات عادية فيستحقون فى هذا التاريخ علاوة الترقية المتمثلة فى الفرق بين مرتباتهم السابقة وأول مربوط تلك الدرجات المالية أو علاواتها أيهما أكبر ، وتبعا لذلك فان الحكم الذى يقضى بعدم الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية والذى تضمنته المادة ٧١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لا يجد مجالا لاعماله فى شأنهم وبذلك يستحقون علاواتهم الدورية فى يناير التالى لمنحهم اللقب العلمى بغير تأجيل لكونهم لن يجمعوا فى هذا التاريخ بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كان الدكتور .... قد منح اللقب العلمى لوظيفة أستاذ باحث مساعد فى ١٩٧٦/٣/٣٠ وتوافرت درجة مالية لهذه الوظيفة فى ١٩٧٦/٧/١٢ فانه يستحق ابتداء من هذا التاريخ الأخير علاوة ترقية مساوية للفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط هذه الوظيفة او علاوة من علاواتها أيهما اكبر كما يستحق العلاوة الدورية فى ١٩٧٧/١/١ بغير تأجيل .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان الترقية على الدرجات المالية التى خلت أثناء السنة المــالية بعد منح اللقب العلمى تعتبر ترقية عادية وتنتج جميع آثارها المالية بغير تأجيل طبقا لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وعلى النحو السالف بيانه .

(ملف ٨٦/٣/٤٨٩ — جلسة ١٩٨٠/٢/٦)

———

الفـــرع الثـــامن
البـــدلات

بدل تمثيل :

قاعـــدة رقم (٤١٢)

المبـــدأ :

قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم يتناول بالتنظيم شروط ندب اعضاء هيئـــة التدريس الى الوظائف العامة الأخرى — يتعين الرجوع فى هـــذا الشان الى قانون العاملين المدنيين بالدولة — هـــذا الندب يتقيد بالقيد الواردة فى المـــادة ٢٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فيتعين أن يكون لوظيفة فى ذات مستوى الوظيفة الأصلية او فى وظيفة تعلوها مباشرة — ندب الأستاذ المساعد الى وظيفة محدد لها درجة وكيل وزارة امر مخالف للقانون ومن ثم لا يستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة (٦٢) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه وهو القانون الذى تم الندب فى ظله — تنص على أنه « يجوز ندب أعضاء هيئة التدريس لمدة محددة من جامعة الى اخرى أو للقيام بعمل وظيفة عامة اخرى بقـــرار من مجلس الجامعة بعد أخذ راى مجلس الكلية المختص . ويعتبر الندب كـــل الوقت اعارة تخضـــع للاحكام الواردة فى المـــادة التاليـــة ... » .

وتنص المـــادة (٢٨) من قانون العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه « يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة اخرى فى نفس مستواها أو فى وظيفة تعلوها

مباشرة فى نفس الوحدة التى يعمل بها أو فى وحدة أخرى أو فى مؤسسة أو وحدة اقتصادية اذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك ... » وقد نصت المادة الاولى من مواد أصدار هذا القانون على أن « يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالاحكام المرفقة لهذا القانون وتسرى أحكامه على : (أ) العاملين بالجهاز الادارى للدولة ويتكون من وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الادارة المحلية . (ب) العاملين بالهيئات العامة فيما لم ننص عليه اللوائح الخاصة بهم . ولا تسرى هذه الاحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين ... » .

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص ولئن كان قانون تنظيم الجامعات الذى كان قائما وقت صدور قرار الندب محل البحث — قد أجاز ندب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الى وظائف عامة اخرى : الا أنه لم يتناول بالتنظيم شروط هذا الندب وأحواله ، ومن ثم يتعين الرجوع فى هذا الخصوص الى قانون العاملين المدنيين بالدولة بوصفه القانون العام الذى يسرى على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة وذلك فيما لم يرد فيه نص فى تلك القوانين ، ومن ثم يتقيد ندب أعضاء هيئات التدريس بالجامعات بالقيد الوارد فى المادة (٢٨) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه فيتعين أن يكون الندب الى وظيفة فى ذات مستوى الوظيفة الأصلية أو فى وظيفة تعلوها مباشرة .

ومن حيث انه تطبيقا لذلك ، ولما كان يبين من وقائع الحالة المعروضة أن الوظيفة التى كانت تشغلها الدكتوره ...... وقت صدور القرار بندبها مديرة لأكاديمية الفنون ، وهى وظيفة استاذ مساعد بالجامعة (٨٧٦ — ١٤٦٠ جنيها) كانت تعادل — وفقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٨٧ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه — الدرجة الثانية من درجات الكادر العام (٨٧٦ — ١٤٤٠ جنيها) ، ومن ثم فانه لم يكن جائزا ندبها الا فى وظيفة من ذات مستواها اى من الفئة الثانية ، أو الى وظيفة تعلوها مباشرة

اى وظيفة من الفئة الأولى ، واذ تم الندب الى وظيفة أعلى وهى وكيل وزارة ، فانه يكون مخالفا للقـانون ، ومن ثم لا تستحق بدل التمثيل المقرر لهـذه الوظيفة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن ندب الدكتوره ..... الأستاذة المساعدة بجامعة عين شمس لوظيفة مدير أكاديمية الفنون المحدد لها درجة وكيل وزارة ، قد تم بالمخالفة لاحكام القانون ، ومن ثم لا تستحق بدل التمثيل المقررة لهذه الوظيفة .

(ملف ٥٦٩/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٣/٢١)

قاعـــدة رقم (٤١٣)

المبــدأ :

البدل المقرر لعمداء الكليات ووكلائها والبدل المقرر لرئيس مجلس القسم طبقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات — اذا اسندت الى رئيس مجلس القسم باحدى الكليات أو المعاهد وظيفة عميد الكلية أو وكيلها فلا يحق له ان يجمع بين البدل الخاص المقرر لوظيفة العميد او الوكيل والبدل الخاص المقرر لوظيفة رئيس القسم وانما يقتصر حقه فقط على تقاضى البدل الأكبر المقرر للوظيفة الأصلية التى يشغلها دون تلك التى أسندت أعباؤها اليه — أساس ذلك ان البدل الخاص المقرر لوظائف عميد الكلية ووكيلها ورئيس مجلس القسم هو فى تكييفه الصحيح بدل تمثيل ومن المقرر عـدم جواز الجمع بين اكثر من بدل تمثيل واذا اسندت لمستحق البدل وظيفة اخرى لها بدل تمثيل فانه يتقاضى فقط اكبر البدلين .

ملخص الفتــوى :

يبين من الاطلاع على القـانون رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ان الأصل انه اذا اسندت لرئيس مجلس القسم باحدى الكليات أو المعاهد وظيفة عميد الكلية أو وكيلها فانه يعتبر متنحيا عن رئاسة مجلس

القسم اذا وجد غيره من الاساتذة فى القسم ، على انه يجوز أن يستمر فى رئاسة القسم فى حالات حددتها المادة ٥٦ منه ، كما أن المستفاد من مراجعة جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون انه مقرر لوظائف عميد الكلية ووكيلها ورئيس مجلس القسم بدل خاص تختلف فئته بحسب الوظيفة ، والواقع أن هذا البدل الخاص لا يعدو أن يكون فى تكييفه الصحيح ، وايا كانت التسمية التى تطلق عليه ، سوى بدل تمثيل . ولما كان من المقرر انه لا يجوز الجمع بين أكثر من بدل تمثيل ، وانه اذا اسندت لمستحق البدل وظيفة أخرى مقرر لها بدل تمثيل فانه يتقاضى فقط اكبر البدلين ، فمن ثم يتعين القول فى خصوص الموضوع المعروض انه اذا اسندت الى عميد الكلية أو وكيلها رئاسة احد الأقسام فيها فلا يحق له أن يجمع بين البدل الخاص المقرر لوظيفة العميد أو الوكيل والبدل الخاص المقرر لوظيفة رئيس القسم ، وانما يقتصر حقه فقط على تقاضى البدل الأكبر المقرر للوظيفة الأصلية التى يشغلها دون تلك التى اسندت اعباؤها اليه .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ١٩٧٥/١٢/١٠ الى أنه لا يجوز عند تطبيق أحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات الجمع بين البدل الخاص المقرر لعمداء الكليات ووكلائها وبين البدل الخاص المقرر لرئيس مجلس القسم .

(ملف ١١٤/٢/٢١ — جلسة ١٩٧٥/١٢/١٠)

قاعـــدة رقم (٤١٤)

المبـــدأ :

بدل تمثيل — شرط استحقاقه أن يكون الموظف فى ذات الدرجة المالية المقررة لشاغلها بدل التمثيل اذ لا يكفى مجرد القيام باعمال الوظيفة — التفرقة بين ما اذا كان القيام باعمال هذه الوظيفة يتم عن طريق الندب او الاعارة ، وبين ما اذا كان يتم اعمالا لنص القانون — استحقاق بدل

التمثيل المقرر لهذه الوظيفة فى الحالة الأولى دون الثانية — مثال : قيام وكيل جامعة الأزهر بأعمال المدير عند قيامه مقامه يتم بالتطبيق لحكم المادة ٤٤ من القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ — يعتبر ذلك من مقتضيات وظيفته كوكيل للجامعة — عدم استحقاقه بدل التمثيل المقرر لمدير الجامعة .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٠٣ لسنه ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها ، قد نص فى المادة ٤٤ منه على أن « يكون لجامعة الازهر وكيل يعاون المدير فى ادارة شئونها العلمية والادارية والمالية ويقوم مقامه عند غيابه » . ونص فى المادة ٦١ على أن : « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين يحددها الجدول الملحق باللائحة التنفيذية لهذا القانون » . ونص فى المادة ١٠٠ على أن : « تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون فى مدى اربعة أشهر من تاريخ صدوره ويعمل به من تاريخ صدورها وللوزير المختص اصدار ما يراه من قرارات تنظيمية او تكميلية مؤقتة تتعلق بشئون الأزهر وهيئاته بما لا يتعارض مع نصوص هذا القانون وذلك خلال الفترة التى تعد فيها اللائحة التنفيذية لحين صدورها » .

وأعمالا لهذا النص الأخير ، فقد أصدر السيد وزير الأوقاف وشئون الأزهر فى ١٢ من ديسمبر ١٩٦٢ القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٦٢ ونص فى المادة الأولى منه على أنه « الى حين ان تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ والى أن يعمل بها يكون مرتب وكيل جامعة الأزهر ١٨٠٠ جنيه سنويا » .

وبتاريخ ٥ من مارس سنة ١٩٦٣ أصدر السيد الوزير قراره رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ ونص فى المادة الأولى منه على أن « يطبق فى شأن أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه — وهو قانون تنظيم الجامعات — وذلك بصفة مؤقتة الى ان تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه » .

وبتاريخ ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤ صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها ونص فى المادة الأولى منه على أن « تضاف الى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ — المشار اليه النصوص الآتية :

م ٥٦ مكررا : « يعامل أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الاضافية معاملة نظرائهم فى جامعات الجمهورية العربية المتحدة على أن يعتبر الأستاذ بجامعة الأزهر نظيرا للأستاذ ذى كرسى بهذه الجامعات » .

م ٢/٤١ : « وتسرى عليه (أى على مدير جامعة الأزهر) جميع الأحكام التى تطبق على مدير الجامعة فى الجمهورية العربية المتحدة » .

م ٢/٤٤ : « وتسرى عليه (أى على وكيل جامعة الأزهر) جميع الأحكام التى تطبق على وكيل الجامعة فى الجمهورية العربية المتحدة » .

وبالرجوع الى القانون الذى يطبق على مدير ووكيل الجامعة فى الجمهورية العربية المتحدة — وهو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة — يبين أنه قد نص على أن :

« يتقاضى مدير الجامعة بدل تمثيل مقداره ١٥٠٠ ج سنويا » .

« ويتقاضى وكيل الجامعة بدل تمثيل مقداره ٩٠٠ ج سنويا » .

ومن حيث أنه يبين من ذلك انه منذ أن صدر القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، وحتى صدور القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ الذى سوى فى المعاملة بين مدير ووكيل جامعة الأزهر وبين المدير والوكيل فى الجامعات الأخرى ، لم تكن هناك قواعد تنظيمية عامة تنتظم تقرير أو تحديد بدل التمثيل لمدير ووكيل جامعة الأزهر ، وانما كان المرد فى ذلك الى القرارات التى تصدر من رئيس الجمهورية فى كل حالة على حدة باعتباره المختص

بذلك . ولهذا فقد ورد بميزانية جامعة الأزهر تأشيرة مفادها عدم جواز صرف بدل التمثيل الا بمقتضى قرار جمهورى . وكان من مقتضى هذا ان صدر القرار الجمهورى رقم ١٦٢٦ لسنة ١٩٦٣ فى ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٣ بتقرير هذا البدل وتحديده ونص على أن يمنح السيد الدكتور .... وكيل جامعة الأزهر ، بدل تمثيل قدره ٦٠٠ ج سنويا من تاريخ تعيينه فى هذه الوظيفة وذلك بصفة شخصية » .

واذا كان القرار الجمهورى رقم ٥٦٧ لسنة ١٩٦٤ قضى بمنح السيد الدكتور .... بدل التمثيل المستحقين لسيادته خلال فترة توليه منصبى وكيل ومدير جامعة الأزهر بالفئات المقررة لمديرى ووكلاء الجامعات الأخرى فى ذلك الوقت ، الا أنه لا يمكن اتخاذ حكم هذا القرار قاعدة عامة مجردة تطبق فى شأن غيره . اذ انه لا يعدو أن يكون قرارا فرديا قصد به شخص بذاته ، وحكمه حكم القرار السابق الاشارة اليه الصادر فى خصوص السيد الدكتور .... والذى قضى صراحة بأن يصرف البدل « بصفة شخصية » ، وذلك يؤكد ان منح بدل التمثيل لمدير أو وكيل جامعة الأزهر لم يكن ليتقرر لأى منهما بالأعمال لقاعدة تنظيمية عامة ، وانما كان يصدر فى شأنه قرارات شخصية فى كل حالة على حده .

ويخلص من ذلك أنه فى الفترة السابقة على العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، لم تكن هناك قاعدة تنظيمية عامة تحدد مقدار بدل التمثيل المستحق لمدير جامعة الأزهر ، ومن ثم فانه لا محل لبحث استحقاق السيد الدكتور .... وكيل جامعة الأزهر لهذا البدل (غير المحدد قانونا) أبان قيامه بأعمال المدير أثناء خلو منصبه ، اذ أن السيد المذكور لا يستحق خلال تلك الفترة ، سوى بدل التمثيل الذى تقرر له بمقتضى القرار الجمهورى رقم ١٦٢٦ لسنة ١٩٦٣ .

ومن حيث أنه بالنسبة الى الفترة اللاحقة للعمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه فانه بصدور هذا القانون أصبح بدل التمثيل المستحق سواء لمدير جامعة الأزهر أو وكيلها محددا تنظمه قاعدة عامة ،

مؤداها استحقاق المدير لبدل مقداره ١٥٠٠ ج والوكيل ٩٠٠ ج سنويا — طبقا لأحكام القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة . ومن ثم فانه اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر ، يستحق السيد الدكتور .... بدل تمثيل مقداره ٩٠٠ ج سنويا ، وهو البدل الذى أصبح مقررا لوكيل جامعة الأزهر . ولا يستحق السيد المذكور البدل المقرر لمدير جامعة الأزهر ، ومقداره ١٥٠٠ جنيه سنويا ، أثناء قيامه بأعمال المدير ، ذلك لا يكفى مجرد قيام الموظف بأعمال وظيفة معينة لينال ما هو مقرر لشاغلها من بدل تمثيل ، بل يجب أن يكون — فضلا عن ذلك — فى ذات الدرجة المالية المقررة لشاغل هذه الوظيفة أو ما فى حكمها ، والقول بغير ذلك يؤدى الى أن يصرف مثلا الى موظف من الدرجة الأولى بدل التمثيل المقرر لمدير مصلحة متى قام بأعمال هذا المدير ، وهو ما لا يجوز طالما أنه ليس فعلا فى درجة المدير وفقا للاداة القانونية المقررة للتعيين ، والتى تختلف باختلاف ما اذا كان التعيين فى الدرجة الأولى ، او فى درجة المدير العام .

كما وأنه يتعين علاوة على ما تقدم النظر الى الكيفية التى تم بها شغل الموظف للوظيفة المقرر لها بدل التمثيل ، والتفرقة فى ذلك بين ما اذا كان قيام الموظف بأعمال هذه الوظيفة قد تم عن طريق الندب أو الاعارة مما يعتبر بمثابة التعيين ، وبين ما اذا كان حلوله فى القيام باختصاصات الوظيفة قد تم اعمالا لنص ورد فى القانون ؛ والتفرقة — تبعا لذلك — فى استحقاق البدل ، بمنحه فى الحالة الأولى دون الثانية ، ومثل الحالة الأخيرة ، حالة حلول وكيل الجامعة محل مديرها عند غيابه ، فهذا الحلول انما يتم طبقا لنص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، والتى تنص على أنه « يكون لجامعة الأزهر وكيل يعاون المدير فى ادارة شئونها العلمية والادارية والمالية ويقوم مقامه عند غيابه » ، ومن هذا يبين أن المشرع فى معالجته لاختصاصات وكيل الجامعة قد حددها بمعاونة المدير فى حالة وجود هذا الأخير » وبالحلول محله أثناء غيابه . ومن ثم فان قيام وكيل الجامعة

بأعمال مديرها أثنـــاء غيابه انما هو أمر من مقتضيات وواجبات وظيفته كوكيل للجامعة ، وما كان ذلك يخاف سلفا على المشرع حين نظم حقوق وكيل الجامعة الوظيفية ســـواء من ناحية المرتب الأصلى أو مرتب بدل التمثيل ، اذ أن المشرع حينذاك كان ماثلا فى ذهنه أهميـــة وظيفة وكيل الجامعة الذى يعاون المدير فى أداء اختصاصاته ، ويحل محله فى ممارسة هذه الاختصاصات أثناء غيابه فيجمع فى شخصه الوظيفتين ويقوم بأعمالهما بصفته الوكيل . وبالتالى فقد حدد المشرع مستحقاته من مرتب أصلى ومرتب بدل تمثيل بمراعاة كل هذه الظروف .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن السيد الدكتور .... وكيل جامعة الأزهر لا يستحق — منذ تاريخ تعيينه ، حتى تاريخ العمـــل بالقانون رقم ١٢٨ لســـنة ١٩٦٤ المشـــار اليه — الا بدل التمثيل الذى تقرر له بمقتضى القرار الجمهورى رقم ١٦٢٦ لســـنة ١٩٦٣ ، أما بالنسبة الى الفترة اللاحقة على العمل بالقانون المذكور ، فانه يستحق بدل التمثيل المقرر لوكيل الجامعة — ومقداره ٩٠٠ ج ســـنويا — دون البدل المقرر لمدير الجامعة .

(ملف ٣٢١/٤/٨٦ — جلسة ١٩٦٥/٣/٣١)

قاعـــدة رقم (٤١٥)

المبـــدأ :

أحقية شاغل وظيفة مدير جامعة الأزهر بطريق الندب بقيامه بأعبائها حتى تاريخ بلوغه سن الاحالة الى المعاش لبدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة خـــلال تلك الفتـــرة — القـــانون رقم ١٠٣ لســـنة ١٩٦١ بشـــأن اعادة تنظيم الأزهـــر والهيئـــات التى يشـــملها والقـــانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ بشـــأن تنظيم الجامعـــات قد خليـــا من تنظيـــم لحـــالة غيـــاب رئيس الجامعـــة فى الوقت الذى لا يكون هنـــاك وكيل يقوم مقامه عند غيابه — يتعين الرجوع لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ـ نص المـادة ١/٢١ منه على استحقاق بدل التمثيل لشاغل الوظيفة المقرر لها هـذا البدل وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها .

ملخص الفتـــوى :

ان القانون رقم ٥١ لسـنة ١٩٧٢ بتطبيق جـدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات على جامعة الأزهر ينص فى مادته الأولى على أن يطبق جدول المرتبات والبدلات والأحكام الملحقة به المرفق بقانون تنظيم الجامعات المشـار اليه على اعضـاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بجامعة الأزهر ، وذلك اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ .

كما تنص المـادة الثانية من هذا القانون على أن « يسرى على مدير جامعة الأزهر ووكيلها الأحكام التى تطبق على رئيس الجامعة ونوابه » .

ومن حيث انه طبقا لذلك فان جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسـنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يسرى على أعضـاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، كما يسرى على مدير جامعـة الأزهر ذات الأحكام التى تسرى على رئيس الجامعة .

ومن حيث انه بالرجوع الى الأحكام التى تنظم تعيين رئيس الجامعة يبين أن المـادة ٢٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن « يصدر بتعيين رئيس الجامعة قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالى ..... ويكون تعيينه لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد ، ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلا وظيفة أستاذ على سبيل التذكار ، فاذا لم تجدد مدته أو ترك رئاسة الجامعة قبل نهاية المدة ، عاد الى شغل وظيفة أستاذ التى كان يشغلها من قبل ..... » .

ومن حيث أن القرار رقم ٣٤٠ لسنة ١٩٧٣ الصادر من السيد وزير شئون الأزهر بتاريخ ١٣ سبتمبر ١٩٧٣ باستمرار السيد الدكتور / .... فى شغل منصب مدير جامعة الأزهر ، لا يعدو أن يكون قرارا بندبه للقيام

بأعمال وظيفة رئيس الجامعة بعد انتهاء مدة شغله لها بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٠٠ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه .

ومن حيث أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يسرى فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها .

ومن حيث أن القانون رقمى ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليهما قد خليا من تنظيم لحالة غياب رئيس الجامعة فى الوقت الذى لا يكون هناك وكيل يقوم مقامه عند غيابه ، فمن ثم يتعين الرجوع الى أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه يقضى فى المادة ١/٢١ باستحقاق بدل التمثيل لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل . وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم باعبائها .

ولما كان الثابت أن الدكتور .... قد شغل بطريق الندب وظيفة مدير جامعة الأزهر وقام بأعبائها فى الفترة من ١٥ سبتمبر سنة ١٩٧٣ حتى تاريخ بلوغه سن الاحالة الى المعاش فى ١٤ مارس سنة ١٩٧٤ فمن ثم فان مناط استحقاق بدل التمثيل خلال تلك الفترة يكون قد توافر فى شأنه .

من أجل ذلك فقد انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أحقية السيد .... لبدل التمثيل المقرر لمدير جامعة الأزهر خلال فترة ندبه للقيام بأعبائها .

(ملف ٧٢٧/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٨/١/١١)

— بدل الجامعـة :

قاعـــدة رقم (٤١٦)

المبـــدأ :

القاعدة السادسة من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقضى بعدم جواز الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل — سريان هـذا الحظر على بدلات التمثيل المقررة لبعض الوظائف خارج الجامعة التى ينذب اليها أعضاء هيئـة التدريس دون أن يقتصر ذلك على بدلات التمثيل المقررة بجدول المرتبات الملحق بقانون تنظيم الجامعات المشـار اليه .

ملخص الفتـوى :

وفيما يتعلق ببدل الجامعـة فقد تبين للجمعيـة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ان هذا لبدل يستحق وفقا لجـدول المرتبات المعمول بـه اعتبارا من ١٩٧٢/١٠/١ والملحق بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لجميع وظائف هيئـة التدريس والوظائف المعـاونة دون وظيفتى رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعات المقرر لهمـا بدل تمثيـل ، وان القاعدة السادسة من قواعد تطبيق هـذا الجدول تنص على انه « تستحق البدلات المحددة قرين كل وظيفة فى جدول المرتبات لكل من يصـدر قرار بتعيينه فى احـدى الوظائف الواردة بالجدول ولا يجوز الجمع بين بدل التمثيل وبدل الجامعة » .

ويجيز القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السـلكين الدبلوماسى والقنصلى فى المـادة ٥٤ منه ندب موظفين من الوزارات الأخرى لشغل وظائف مستشارين أو ملحقـين فنيين ببعثات التمثيـل الدبلوماسى مع منحهم المرتبات الاضافية وبدل التمثيل والمبالغ الأخرى المقررة للوظائف التى يشغلونها .

ومفاد ذلك ان المشرع وضع أصلا عاما فى القاعدة السادسة من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من مقتضاه حظر الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل الذى قد يستحق لعضو هيئة التدريس نتيجة لشغله وظيفة أخرى وقيامه بأعبائها ، ولا وجه للقول بأن هذا الحظر مقصور على بدل التمثيل المقرر فى الجدول لرئيس ونائب رئيس الجامعة وحده دون غيره من بدلات التمثيل لأن الحظر ورد عاما مطلقا بالنسبة لبدل التمثيل ومن ثم يتعين أخذه بعمومه اذ القاعدة أن المطلق يجرى على اطلاقه ما لم يرد ما يقيده أو يخصصه . ولو أراد المشرع الا يكون الحظر عاما وان يقيد الحظر لنص على ذلك صراحة ، يضاف الى ذلك ان الجدول المشار اليه بين المخصصات السنوية المقررة لأعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة من مرتب وبدل جامعة وبدلات خاصة لرئيس القسم ووكيل الكلية والعميد وبدل تمثيل ، ولم يمنح الجدول بدل تمثيل سوى لوظيفتى رئيس ونائب رئيس جامعة اللتين لم يقرر لهما بدل جامعة ومؤدى ذلك ان الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المنصوص عليه فى الجدول غير متصور أصلا ولذلك لا يقبل القول بكون الحظر الذى تضمنته القاعدة السادسة سالفة الذكر قد قصد به مجرد عدم الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المقرر لرئيس الجامعة لأن ذلك وضع غير قائم أصلا ، ومن ثم يكون الحكم الوارد بتلك القاعدة مقرر لأصل عام من مقتضاه حظر الجمع بين بدل الجامعة وأى بدل تمثيل قد يستحقه أعضاء هيئة التدريس الذين يندبون لشغل وظائف خارج الجامعات مقرر لها بدلات تمثيل .

وبناء على ما تقدم فانه لا يحق للأستاذين المعروضة حالتهما ان يجمعا بين بدل التمثيل المقرر لوظيفة مستشار ثقافى بالخارج التى ندبا اليها وبدل الجامعة اثناء قيامها بعمل تلك الوظيفة وبالتالى يتعين استرداد ما صرف لهما من بدل جامعة بغير وجه حق .

ولما كانت المادة ١٨٧ من القانون المدنى تقرر اسقاط الحق فى استرداد ما دفع بغير وجه حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى

يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتقرر اسقاط حق الاسترداد فى جميع الأحوال بانقضـــاء خمسة عشرة سنة من اليوم الذى نشأ فيه هـــذا الحق ، وكانت الادارة قد تبينت وجه حقها فى استرداد ما صرف للأســـتاذين المعروضة حالتهما من بدلى تفرغ وجامعـــة بهـــذه الفتوى وكان لم يمض على ندبها مدة خمس عشرة ســنة فان حقهما فى الاسترداد منهما لم يسقط بالتقادم .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عـــدم استحقاق الدكتور .... بدل التفرغ المقرر للمهندسين خـــلال فترة ندب كل منهما لوظيفة المستشار الثقافى بلندن وانه لا يحق لهما الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة وانه يتعين استرداد ما أدى اليهما من هذين البدلين خلال فترة الندب .

(فتوى ٢١٦ فى ١٩٨٠/٢/٢١)

قاعـــــدة رقم (٤١٧)

المبـــــدأ :

استحقاق اعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت العربية لبدل الجامعة .

ملخص الفتـــوى :

اجاز المشرع فى قانون تنظيم الجـــامعات رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ (م ٨٥ ، ٨٦) اعارة أعضـــاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعمل فى تخصصاتهم بالجامعات والكليات والمعاهد الأجنبية وبالهيئات والمؤســـسات الدوليـــة وبوزارات الحكومة ومصالحها وهيئاتها ومؤسساتها وذلك لمـــدة سنتين قابلة للتجديد واشترط كأصل عام ان تتحمل الجهـــة المعار اليها العضو بمرتبه واستثناء من هـــذا الأصل اجاز للجامعة فى الأحوال الخاصة التى تقدرها ان تتحمل بمرتب المعار واحتفظ المشرع للمعار بنص صريح بأقدميته وعلاواته وكافة مميزات وظيفته الأصـــلية واجاز شغل وظيفته

بدرجتها فى الحالة التى تكون فيهـــا الاعارة بدون مرتب وقصر هذا الحكم على تلك الحالة فقط فلم يطبقه على الاعارة بمرتب ومن ثم لا يجوز شـــغل وظيفة المعار بمرتب وانما يتعين الابقاء عليها شاغرة لحين عودته اذ بذلك يتوافر المصرف المـــالى اللازم للوفاء بمرتب المعار الذى التزمت به الجامعة المعيرة ولمـــا كان المرتب فى عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساسا وبصفة اصلية للموظف بحسب درجة وظيفته بل يشمل اذا أطلق بغير قيد كاصطلاح قانونى جميع المزايا المتعلقة بالوظيفة والتى يلحقها المشرع بالمرتب الأصلى لتأخذ حكمه وتجرى مجراه فتستحق باستحقاقه وتحجب بحجبه فان المعار بمرتب من أعضـــاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة الى جامعة بيروت والذى تتم اعارته رعاية للعلاقة الخاصـــة التى تربط جامعة بيروت بجامعة الاسكندرية يستحق مرتبه الأصلى وبدل الجامعة الملحق به وفقا لمـــا هو مقرر بجدول المرتبات والبدلات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعيـــة العمومية لقســـمى الفتـــوى والتشريع الى استحقاق أعضـــاء هيئات التدريس بجامعة القـــاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت لبدل الجامعة .

(ملف ٦٥٦/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٨)

قاعـــــدة رقم (٤١٨)

المبـــــدأ :

عدم احقية المنتدبين للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة لبدل الجامعة والعلاوة الخاصة ومنحة نصف المرتب ومكافاة البحث المقررة لأعضاء هيئـــة التدريس بالجامعات المصرية الذين يقـــومون بالتدريس فى فرع الخرطوم جامعة القاهرة .

ملخص الفتـــــوى :

ان القانون رقم ٤٩ لســـنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات حدد فى المـــادة ٦٤ منه وظائف أعضـــاء هيئة التدريس على سبيل الحصر ثم حدد

أحكام معاملتهم الوظيفية من حيث التعيين وشروطه ثم وضع نظام نقلهم وندبهم واعارتهم الى خارج الجامعة التى يعملون بها الى جامعات أخرى في الداخل أو الخارج أو الى وظائف عامة وخارج الجامعة . ثم نظم شئون أعضاء هيئـــة التدريس من الأجانب (م ١١٨ — ١٢٠) وكذلك الأساتذة المتفرغين والزائرين (م ١٢١ — ١٢٥) فالأولون من الأساتذة الذين بلغوا سن الستين ، فيستمرون الى سن الخامسة والستين فى القيام بأعمال وظائفهم كأساتذة متفرغين وذلك ما لم يطلبوا عـــدم الاستمرار فى العمل أما الأساتذة غير المتفرغين فمن العلمـــاء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم . ويتم تعيينهم بقرار من رئيس الجامعة بعـــد موافقة مجلسها بنـــاء على طلب مجلس الكلية بعد أخذ رأى القسم المختص ، ويكون تعيينهم لمـــدة سنتين قابلة للتجديد ، وبمكافأة تتراوح بين ٣٠٠ جنيه و ٦٠٠ جنيه فى السنة . ولا يجوز الجمع بين وظيفة الأستاذ المتفرغ وغير المتفرغ ولا التعيين بهـــذه الصفة فى أكثر من كلية . أما الزائرون فمن الأجانب يعينون لمـــدة مؤقتة ويكون تعيينهم بقـــرار من رئيس الجامعة بنـــاء على طلب مجلس الكلية بعـــد أخذ رأى مجلس القسم . ثم نظم شـــئون مدرسى اللغـــات وسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضـــاء هيئة التدريس . ثم عالج أمور الملحقين بهيئة التدريس من مدرسين مساعدين ثم نظم شـــئون العاملين بالجامعات من غير أعضـــاء هيئة التدريس . كل ذلك على وجه يكاد يكون شـــاملا كافة أمورهم وحتى التأديب أفردهم جميعا بنظام تأديبى خاص . ثم وكل فى المـــادة ١١/١٩٦ للائحة التنفيذية أن تتولى بصـــفة عامة وضع الاطار العام لتنفيذ احكام القانون وبيان النظم والأحكام العـــامة المشـــتركة بين الجامعات وأن تنظم علاوة على المسائل المحددة فى القانون قواعد الانتداب للتدريس ولأعمـــال الامتحانات والمكافآت الخاصـــة بها (١٣/١٩٦) ، وكذلك قواعد تحديد المكافآت المـــالية والمنح لأعضـــاء هيئة التدريس وغيرهم . وقد أوجدت اللائحة نظام المدرسين خارج هيئـــة التدريس وعالجته فى المواد ٢٧٩ وما بعدها . ثم عرضت لمن ينتدب من غير فئات أعضـــاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين ومدرسى اللغـــات والمدرسين خارج هيئـــة التدريس ، فمن ينتدب للتدريس من غير

هـــذه الفئات (م ٢٨١) اذا كان من العاملين فى الحكومة او الهيئات أو المؤسسات العـــامة والوحدات الاقتصادية التابعة لهـــا جعلت مكافأة التدريس له عن الدرس الواحد ٣٪ من أول مربوط الفئة المـــالية اذا كان الندب الى كلية أو جامعة فى ذات المدينة التى بها عمله فاذا كانت خارجها كانت المـــكافأة عن الدرس الواحــــد ٥٪ من أول ربط الفئـــة المـــالية ثم قررت المـــادة ٢٨٤ منح المنتدب للتدريس من العـــاملين فى الحكومة او الهيئات العامة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها بعيدا عن محل اقامته بدل سفر ومصروفات انتقال وفقا للوائح العامة .

ومفاد ذلك ان المشرع حصر وظائف أعضـــاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين ، وبين جواز ندبهم الى عمل مماثل بجامعـــة أخرى أو خارج الجامعة ، ولكنه لم يعالج ندب من ليس عضوا بهيئة التدريس الى وظيفة من وظائف هيئة التدريس . والواقع أن تنظيمه الشامل يكشف عن استبعاده القاطع لشغل وظائف هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين من غير طريق التعيين الذى حدده ورسم خطواته واجراءاته على وجـــه دقيق شـــامل . ثم أجاز اعارة أعضـــاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين وندبهم الى جامعات أخرى أو وظائف عامة ، دون أن يشير الى جواز العكس لشـــغل تلك الوظائف المتخصصة ذات الطبيعة القانونية الخاصـــة عن طريق الاعارة أو الندب من خارج من يشغلون وظائف أعضـــاء هيئة التدريس فعلا طبقـــا للقانون ، وهو بذلك يكشف عن استبعاده الجازم لهذا النظام . وليس ذلك بدعا اذ أن وظائف هيئـــة التدريس تماثل جميـــع الوظائف ذات الطبيعة الخاصـــة التى لا يجوز شغلها الا من خلال التعيين الذى رسم المشرع شروطه واجراءاته على وجـــه دقيق ، فلا يجوز شغلها الا بالطريق الذى حـــدده القانون واثقله بقيوده ، فلا يجوز شغلها من خلال الاعارة أو الندب مثل وظائف الهيئات القضائية وما يماثلها .

والواقع ان اكمال هـــذا النظام بوضع النظام الخاص بتكليف بعض من ليسوا اعضـــاء فى هيئة التدريس ومعاونيهم بالقيـــام بالتدريس ،

بتقرير نظام مدرسي اللغات والمدرسين خارج هيئة التدريس وهؤلاء عاملون بالجامعات ، ثم بتقرير نظام ندب العاملين بالحكومة أو القطاع العام أو غيرهم للقيام بالتدريس ليقطع في أن هؤلاء الأخيرين جميعا ليسوا أعضاء في هيئة التدريس رغم قيامهم بالتدريس فعلا طبقا للقانون واللائحة . فقيامهم بهذا لا ينقلهم من منتدبين بالتدريس الى أعضاء في هيئة التدريس ولا يجعلهم خاضعين للاحكام الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والتي لا تسرى الا عليهم دون سواهم . وبذلك فان السادة المنتدبين من خارج الجامعات للتدريس بالجامعات سواء في جامعة القاهرة في مقرها بالقاهرة أو فرع الخرطوم لا يصبحون بهذا الندب مهما طال واستمر أعضاء في هيئة التدريس ، بل يظلون خاضعين لنظامهم الوظيفي الأصلي ، وتطبق عليهم من أحكام قانون الجامعات ولائحته التنفيذية ما ورد بشأنهم في المواد ٢٨١ و ٢٨٤ : فيستحقون مكافأة عن الدرس بواقع ٣٪ من أول مربوط وظائفهم اذا كان الندب للتدريس بجامعة أو كلية في ذات المدينة التي بها مقر اقامتهم و ٥٪ اذا كان خارجها ، مع استحقاقهم بدل السفر ومصروفات الانتقال وفقا للوائح العامة . ولا يغير من ذلك أن يكون الندب للتدريس في كلية أو جامعة بعيدا عن مقر اقامة المنتدب مما قد يوجب عليه الاقامة الكاملة في مقر الجامعة أو الكلية التي يقوم بالتدريس فيها فيكون ندبا مستمرا أو طول الوقت بسبب ظروف البعد المكاني ، فاذا كان الندب بالجامعة الأصلية لا يؤدي الى شغل وظيفة من وظائف هيئة التدريس فلن يؤدي الندب الى الفرع الى ذلك . وبذلك فان من ينتدبون من الحكومة والقطاع العام للتدريس بجامعة القاهرة فرع الخرطوم يعاملون على هذا الوجه ، فيتقاضون مكافأة عن الدرس الواحد قدرها ٥٪ من أول مربوط وظائفهم بالاضافة الى بدل السفر ومصاريف الانتقال .

ولما كان الثابت أن السادة الأساتذة المعروض أمرهم ليسوا أعضاء في احدى هيئات التدريس بالجامعات المصرية وانما يعملون في مجلس الدولة أو الجهاز المركزي للتنظيم والادارة أو في هيئة الشرطة وقد ندبوا للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة ، فانهم بهذا الندب لا يصبحون

اعضـــاء فى هيئة التدريس بجامعة القـــاهرة لا فى مقرها ولا فى فرع الخرطوم . وانما يعاملون باعتبارهم منتدبين للتدريس على الوجه المقرر فى المـــادتين ٢٨١ و ٢٨٤ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات على الوجه الســـابق بيانه . ولمـــا كانت المبالغ محل البحث وهى بدل الجامعة والعلاوة الخاصـــة ومنحة نصف المرتب ومكافأة البحث مقررة بصريح النصوص لأعضاء هيئات التدريس للجامعات المصرية الذين يقومون بالتدريس فى فرع الخرطوم من جامعة القاهرة ، فان هـــذه المبالغ جميعا لا تستحق الا لهؤلاء ، ولا تستحق لمن ينتدبون للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة من العاملين بالحكومة أو القطاع العام أو غيرهم ، ويتعين استرداد ما صرف من تلك المبـــالغ اليهم أو الى بعضهم مع مراعاة مدد التقادم القانونيـــة .

(ملف ٨٦/٤/١٠٠٣ — جلسة ١٩٨٥/٤/٣)

— بدل عمـــادة :

قاعـــدة رقم (٤١٩)

المبـــدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسـنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم الجامعات — تقريره بدل عمادة لعميد الكلية مدة عمادته — تقرير المجلس الأعلى للجامعات منح هـذا البدل للقائم بأعمال العميد — قيام وكيل جامعة القاهرة لفرع الخرطوم بشئون كليات هـذا الفرع راجع الى توليه اختصاصات مجالس الكليات الى أن يتم تشكيلها وليس بصفته عميدا لهذه الكليات او منتدبا للقيام بهذه العمادة — اثر ذلك عدم استحقاقه البدل المقرر للعميد .

ملخص الفتـــوى :

ينص جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم الجامعات ، على ان « يمنح عميد الكلية مدة عمادته ثلاثمائة جنيه سـنويا بدل عمادة علاوة على مرتبه » . وهـذا النص ينصرف اصلا الى عميد الكلية المعين طبقا للمادة ٣٦ من القانون المذكور ، التى تنص على أن « يعين وزير التربية والتعليم عميد الكلية من بين الأساتذة ذوى الكراسى بالكلية بناء على ترشيح مدير الجامعة » .. ذلك أن المشرع لم يجعل وظيفة العميد ضمن الوظائف التى نص صراحة على المرتب الذى يقابلها كما فعل بالنســبة الى وظيفة مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بل نص على أن العميد — ويتعين أن يكون من بين الأساتذة ذوى الكراسى بالكلية — يمنح بدل عمادة مدة عمادته ، ومن الواضح أن المشرع راعى فى تقرير هذا البدل أن العميد فوق كونه أسـتاذا ذا كرسى يقوم بالتدريس — ويقوم أيضـا بالأعمال الادارية التى تتطلبها العمادة ، فقرر له هـذا البدل مقابل زيادة أعبائه عن أعباء الأسـتاذ ذى الكرسى .

واذا كان المجلس الاعلى للجامعات سبق أن قرر منح هذا البدل للقائم بأعمال العميد اذا كانت العمادة شاغرة أو كان العميد بإجازة لمدة تزيـد

على شهر فانه لا يسوغ ان يفسر هذا القرار على نحو يتعارض مع النص الذي يوجب أن يكون منح بدل العمادة للعميد ، ومن ثم لا يتسنى أن ينصرف قرار المجلس الاعلى للجامعات الا لمن يقوم قانونا مقام العميد ، كما لو ندب احد الاساتذة ذوى الكراسى بالكلية للقيام بمهام العميد ، اذ يسوغ القول باستحقاق المندوب فى هذه الحالة لبدل العمادة .

ومن حيث انه فى الحالة المعروضة لم يعين السيد الدكتور . . . . عميدا لاية كلية من كليات فرع الخرطوم الثلاث ، كما أنه لم ينتدب لذلك من السلطة الرئاسية التى تملك الندب . فمن ثم لا يمكن القول بأن سيادته تسد شغل قانونا وظيفة العميد لأى من هذه الكليات لا تعيينا ولا ندبا .

ومن حيث ان كليات فرع الخرطوم بدأت صغيرة الى حد كبير بالقياس الى مثيلاتها بجامعة القاهرة ولم تكن هذه الكليات قد أستكملت العدد اللازم من أعضاء هيئة التدريس ، ولذلك اكتفى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ سالف الاشارة اليه بتشكيل مجلس الكلية بفرع الخرطوم من ثلاثة فقط من بينهم استاذ ذى كرسى على الاقل ، ومع ذلك فان الكليات المذكورة كانت بلا مجالس لعدم توافر الاعضاء الثلاثة الذين تطلبهم القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ لتشكيل مجلس الكلية ، ولذلك نص هذا القانون فى مادته الثالثة على أن « يتولى وكيل جامعة القاهرة لفرع الخرطوم اختصاصات مجالس الكليات الى أن يتم تشكيلها ، ويعتبر مجلس الكلية قائما اذا بلغ عدد اعضائه ثلاثة من بينهم أستاذ ذى كرسى على الاقل » . ولعل هذه الظروف التى لابست قيام كليات فرع الخرطوم هى التى دعت جامعة القاهرة الى عدم التعجيل بتعيين عمداء لهذه الكليات ، انتظارا لاستكمال مقوماتها الرئيسية ، بما يتسنى معه استكمال أعضاء هيئة التدريس بها وقيام مجلس الكلية .

وفى غضون المرحلة الاستثنائية التى مرت بها كليات فرع الخرطوم لم يكن ثمت بدل من أن يقوم وكيل الجامعة لهذا الفرع بشئون هذه الكليات مؤقتا حتى يتسنى للفرع ذاته ان يحقق غرضه وأن يؤدى واجبه ، اذ أن الفرع انما يقوم على هذه الكليات الثلاث وحدها ، ويصعب الفصل بين

ادارة الفرع وادارة كليانه ، بحيث اذا تعطلت هذه الأخيرة أثر ذلك حتمـا فى ادارة الفرع ، وبذلك يكون تصريف السيد الدكتور .... لشـئون هذه الكليات فى هذه المرحله أمرا يدخل فى عموم واجباته كمدير للفـرع ذاته . بحسبان أنه قوام على أموره وعليه تبعة سيره بانتظام واطراد فهو بهذه الصفة وحدها تولى ادارة كليات فرع الخرطوم ، وليس بصفتـه عميدا لهذه الكليات أو منتدبا للقيام بهذه العماده .

ولمـا كان بدل العمادة مقررا أصلا للعميد الذى يشغل العمـادة بطريق التعيين أو الندب على نحو ما سلف البيان ، فمن ثم يكون القـول باستحقاق السـيد الدكتور .... لبدل العمـادة منطويا على توسـع كبير فى تفسير النص الذى يقضى بمنح هذا البدل ، مع ما هو معلوم من أن النصوص المالية لا ينبغى التوسع فى تفسيرها .

ومن حيث أنه لا يسوغ اضفاء صفة العميد على وكيل الجامعة لفرع الخرطوم استنادا الى أن القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٩ قد خوله سـلطة مجلس الكلية وبذلك يكون قد منحه اختصاصا أعلى من اختصاص العميد ، ذلك انه ولئن كانت اختصاصات مجلس الكلية هى اختصاصات تنظيميـة واختصاصات العميد تتسم بالطابع التنفيذى الا انه ليس معنى ذلك أن يعتبر وكيل الجامعة لفرع الخرطوم فى حكم العميد ، لأن للعميد استقلاله القانونى عن مجلس الكلية فى مجال مباشرة مهام العمادة المسندة اليه طبقا لقانـون الجامعات ولائحته التنفيذية ، فهو الذى ينفذ القوانين واللوائح بالكليات وليس المجلس (المـادة ٣٦ من القانون) ، كما أنه له سلطة التقرير — فى حدود اختصاص رئيس المصلحة — فى المجالين الادارى والتأديبى بالنسبة الى موظفى الكلية من غير أعضاء هيئة التدريس (المـادة ١٠١ من القانون و ١٤ من اللائحة) ومؤدى ذلك أنه لا يتسنى القول بأن وكيل الجامعة لفرع الخرطوم يعتبر فى حكم العميد طبقا للقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ المشـار اليه أو أنه باشر العمادة استنادا الى هذا القانون ، وانما الصحيح انـه قـام على شئون الكليات تأسيسا على ماله من سلطة شاملة على الفـرع وكلياته باعتباره مديرا له ، ونزولا على مقتضى الظروف الاستثنائية التـى مرت بها هذه الكليات على الوجه السابق ايضاحه .

وفضلا عما تقدم ، فانه يستفاد من أحكام قانون الجامعات ولائحتـه التنفيذية أن المشرع قد اختط نهجا من شأنه الابتعاد بكبار موظفى الجامعات عن الأعمال التى يترتب عليها حصولهم على مرتبات تزيد على تلك المقررة لهم ، ومن ذلك أن القانون حظر فى الفقرة الثانية من المـادة ٨٠ منـه الجمع بين وظيفة مدير الجامعة ووكيلها وبين وظيفة الاستاذ غير المتفرغ ، كما أن اللائحة التنفيذية للقانون المذكور لم تدرج وظائف مدير الجامعة ووكيلها ضمن الموظفين الذين يجوز منحهم مكافآت لقاء أعمال التدريس والامتحـانات بالكليات ، وظاهر أن المشرع انما يبغى من ذلك الحيلولة دون أن يتقاضى كبار موظفى الجامعة لمزايا مقررة لمن هم دونهم فى السلم الرئاسى حتـى تظل هذه المزايا مقصورة على من دونهم فقط . وهذا النظر يمكن الاستهداء به فى مجال قيام وكيل الجامعة لفرع الخرطوم بادارة كليات الفرع . اذ يكون فيما هو مقرر لسيادته من مزايا مالية من مرتب أصلى وبدل تمثيـل ما يغطى قيامه بهذه الاعباء العارضة التى اقتضتها ظروف خاصة والتـى كانت ترتبط وقتذاك بعموم واجباته كمدير للفرع .

ومن حيث انه يخلص مما تقدم جميعا ان بدل العمادة مقرر أصـلا لمن يشغل وظيفة عميد سواء بطريق التعيين أم الندب ، فتكون مهام العمادة فى هذه الحالة منبثقة عن ذات وظيفة العميد ، وعندئذ يستحق العميـد البدل بصفته هـذه ، وان الوضع فى الحالة المعروضة قد أحاطت به ظروف استثنائية خاصة غير معهودة فى بقية كليات الجامعة اقتضت من مدير فرع الخرطوم أن يقوم بادارة كليات الفرع ليس بوصفه عميدا أو منتدبا ، ولكن بوصفه مديرا للفرع ، فكانت ادارته للكليات منبثقة عن صفته هذه دون غيرها ، وبالتالى لا ينصرف اليه النص الذى يقضى بمنح بدل العمادة للعميد .

(فتوى ٢٠٧٤ فى ١٩٦٣/١١/١٧)

— بدل تفرغ :

قاعـــــدة رقم (٤٢٠)

المبـــــدأ :

عدم استحقاق رئيس الجامعـــة او نائبه او امين المجلس الأعلى للجامعات لبدل التفرغ المنصوص عليه فى القرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ — اساس ذلك أن المستفاد من نصوص قانون الجامعات الصـــادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ انه يعتبر كلا منهم طوال مدة تعيينه باحـــدى هذه الوظائف شاغلا لوظيفة استاذ على سبيل التذكار بحيث يعـــود بانتهاء تعيينه بها الى شغل وظيفته السابقة وهو ما ينبنى عليه الاقتصـــار فـــى تحديد حقوق شاغلى هذه الوظائف على مخصصاتها المالية فى جـــدول المرتبات والبدلات المرفق بالقانون سالف الذكر دون أن يكون لهم الحق فى استصحاب بدلات استحقت لهم اثناء شغل وظائفهم السابقة مثل بـــدل التفرغ المقرر بالقرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتـــــوى :

يبين من الاطلاع على قانون الجامعات الصادر بالقانون رقـــم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ انه ينص فى مادته العشرين على أن « يعين بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالى أمين للمجلس الاعلـــى للجامعات يكون فى درجة نائب رئيس الجامعة ويقوم بأعمال أمانة المجلس ويشرف على الاجهزة التى تتكون منها الامانة ويتولى جمع البيانـــــات والاحصاءات واعداد الدراسات الخاصة بالموضوعات التى ينظرها المجلس ، ويشترط فيه أن يكون قد شغل لمدة خمس سنوات على الاقل وظيفـــــة استاذ فى احدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، ويكون تعيينـــه لمدة اربع سنوات قابلة للتجديد . ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلا وظيفـــة استاذ على سبيل التذكار فاذا لم تجدد مدته أو ترك منصبه قبل نهاية المدة عـــاد الى شغل وظيفة استاذ التى كان يشغلها من قبل اذا كانت شاغـــرة

فاذا لم تكن شاغرة شغلها بصفة شخصية الى أن تخلو » وقد رددت هـذا الحكم المـادة (٢٥) بالنسبة الى رئيس الجامعة والمـادة (٤٩) بالنسبة الى نواب رئيس الجامعة .

كذلك يتضح من الرجوع الى القرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ المشـار اليه انه قضى بمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من الاطبـاء والصيادلة واطباء الاسنان بكليات الطب والصيدلة وطب الاسنان بالجامعات بدل تفرغ مقداره السنوى ٣٦٠ جنيها للاساتذة و ٢٤٠ جنيهـا للاسـاتذة المساعدين و ١٨٠ جنيها للمدرسين والمعيدين .

ومن حيث أن المستفاد من المواد ٢٠ و ٢٥ و ٢٩ من قانـون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أن الاستاذ الذى يعين رئيسا للجامعه أو نائبا للرئيس أو أمينا للمجلس الاعلى للجامعات ، يعتبر طوال مده تعيينه باحدى هـذه الوظائف شاغلا لوظيفة أستاذ على سبيل التذكار بحيث يعود بانتهاء تعيينه بها الى شغل وظيفته السابقة سواء بصفة أصية ان كانت شاغرة او بصفة شخصية الى أن تخلو اذا كانت مشغوله ، وهذا التنظيم يماثل ما يتبع بالنسبة لنظام الاعارة سواء فيما يتعلق بعوده المعار الى وظيفته الاصلية بعد انتهاء اعارته ، أو بالنسبة لتحمل الجهة المستعيرة لمرتب الموظف المعار ، وهمـا أصلان نص عليهما قانون العاملين المدنيين بالدولة ورددت حكمهما المادتان ٨٥ و ٨٦ من قانون الجامعات ، وهو ما ينبنى عليه الاقتصار فى تحديد حقوق شاغلى هذه الوظائف على مخصصاتها المالية فى جدول المرتبات والبدلات المرفق بالقانون السالف الذكر ، دون أن يكون لهم الحق فى اسـتصحاب بدلات استحقت لهم أثناء شغل وظائفهم السابقة مثل بدل التفرغ المقـرر بالقرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ والذى منح وفقا لاحكام هـذا القرار للقائمين فعلا بأعمال وظائفهم من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليات الطب والصيدلة وطب الاسنان ، وهو الامر الذى لم يعد له وجود بعد تعيينهم فى وظيفة رئيس الجامعة أو نائبـه أو أمـين المجلس الاعلى للجامعـات .

من اجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى عـدم اسـتحقاق رئيس الجامعة أو نائبه أو أمين المجلس الاعلى للجامعات لبدل التفرغ المنصوص عليه فى القرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ .

(ملف ٨٦/٤/٦٤٨ — جلسة ١٥/١٠/١٩٧٥)

قاعـــدة رقم (٤٢١)

المبــدا :

بدل التفرغ المقرر للمهندسين بمقتضى القرار الجمهورى رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ — عدم جواز جمع أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة بين هذا البدل وبين المكافأة عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائـدة على النصاب وأعمال الامتحانات اذا كان هذا فى داخل كليتهم .

ملخص الفتــوى :

ان المـادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ يمنح بدل تفرغ للمهندسين تنص على أنه « لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ وبين بدل التفتيش أو المكافأة عن ساعات العمل الاضافية » ، ومقتضى هذا النص هو عدم جواز الجمع بين بدل التفرغ الممنوح للمهندسين طبقـا للقرار الجمهورى رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر ، وبين المكافأة التى تمنح للمهندسين مقابل ما يقومون به من أعمال اضافية ، والمقصود بالعمـل الاضافى — فى هذا الخصوص — هو العمل الذى يعتبر امتدادا للعمـل الاصلى للمهندس أو تكملة له ، فاذا كان العمل الآخر الذى يؤديه المهندس بالاضافة الى عمله الاصلى منبت الصلة بهذا العمل الاخير ، بحيث لا يعتبر امتدادا أو تكملة له ، فانه لا يعتبر عملا اضافيا ، فى تطبيق حكم المـادة الثالثة المشار اليها ، ومن ثم فانه يجوز الجمع بين المكافأة عنه وبـين بـدل التفرغ .

وتنص المـادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعـات

الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على أن « يمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدون وسائر القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات مكافآت مالية بالفئات المبينة بعد عند ندبهم لالقاء دروس أو محاضرات أو القيام بتمارين عملية فى غير جامعاتهم ، ويمنحون مكافآت بالفئات المذكورة عند قيامهم بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارس عملية فى جامعاتهم اذا زاد عدد ساعات الدروس والمحاضرات والتمارين العملية التى يقومون بهـا أسبوعيا على ثمان بالنسبة الى الاساتذة وعشر بالنسبة الى الأساتذة المساعدين ... وتمنح المكافأة عن القدر الذى يزيد على هـذا النصاب ... » وتنص المواد من ٢١٢ الى ٢٣٠ من اللائحة المذكورة الخاصة بمكافآت الامتحان على الامتحانات التى يمنح عنها مكافآت لأعضاء هيئة التدريس ومدرسى اللغات والمعيدين المعينين بصفة أصلية فى الكلية .

ومن حيث انه وفقا للقواعد المتقدمة ، فلما كانت الدروس والمحاضرات التى يندب أعضاء هيئة التدريس للقيام بها فى كلياتهم زيادة على النصاب القانونى المقرر وكذلك أعمال الامتحانات تعتبر امتدادا لعملهم الاصلى وتكملة له ، ومن ثم فلا يجوز الجمع بين المكافأة بينها وبين بدل التفرغ أما الاعمال التى ينتبون اليها فى غير كلياتهم سواء فى نفس الجامعة أو فى جامعة أخرى فانها تعتبر عملا آخر غير العمل الاصلى المنوط بهم ولهذا فلا يسرى عليها حظر عدم الجمع بين بدل التفرغ وبين المكافأة عن الاعمال الاضافية على النحو السالف بيانه .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس أن يجمعوا بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين بمقتضى القرار الجمهورى رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ وبين المكافأة عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائدة على النصاب وأعمال الامتحانات التى يندبون للقيام بها فى كليتهم .

(فتوى ٦٥٥ فى ١٩٦٢/١٠/١١)

قاعـــــدة رقم (٤٢٢)

المبـــدأ :

بدل التفرغ المقرر للمهندسين والمنظم بقرار رئيس الجمهورية رقـم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ معدلا بقرار رئيس مجلس الوزراء (بالتفويض) رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ — عدم جواز منح البدل للعضو الذى يندب للعمل بالخارج .

ملخص الفتـــوى :

بدل التفرغ المقرر للمهندسين نظم بقرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ الذى نص فى مادته الاولى على أنه « يمنح بدل تفرغ للمهندسين الحائزين على لقب مهندس بالتطبيق لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ المشار اليه بشرط أن يكونوا شاغلين لوظائف هندسية مخصصة فى الميزانية لمهندسين وان يكونوا مشتغلين بصفة فعلية بأعمال هندسـية بحتة أو قائمين بالتعليم الهندسى .... » .

وينص هذا القرار فى مادته الثانية على أن « يمنح البدل المشار اليه كاملا بالفئات الآتية : — ٩ جنيه شهريا لمهندسى الدرجات السادسة والخامسة والرابعة والثالثة ، ١١ جنيها شهريا لمهندسى الدرجات الثانية والاولى ومدير عام ، ويحرم من هذا البدل كل من يعمل فى الخارج » .

ولقد أعيد تنظيم هذا البدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ الذى تضمن ذات الاحكام الواردة بهاتين المادتين .

ومفاد ذلك ان المشرع منح المهندسين بدل تفرغ بشرطين اولهما ان يكونوا شاغلين لوظائف فى الميزانية لمهندسين وثانيهما أن يكونوا مشتغلين بأعمال هندسية أو قائمين بالتعليم الهندسى ونص صراحة على عدم استحقاق المهندس الذى يعمل بالخارج لهذا البدل ، ومن ثم فان الدكتور / .... لا يستحق بدل التفرغ خلال الفترة من ١٩٦٩/٩/١٨ حتى ١٩٧٤/١/١٣ — التى ندب خلالها للعمل بالخارج وكذلك لا يستحقه .... من تاريخ مباشرته للعمل المنتدب اليه بالخارج بناء على رار وزير التعليم العـالى رقم

١١٦ — المؤرخ ١٩٧٦/١٢/١٦ وعلية يتعين استرداد ما صرف اليهما بغير وجه حق من هذا البدل .

(فتوى ٢١٦ فى ١٩٨٠/٢/٢١)

قاعـــــدة رقم (٤٢٣)

المبـــدأ :

جواز ندب الموظفين الفنيين بكلية الهندسة للقيام بالتدريس العملى فى اقسام الكلية — جواز الجمع بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين وبين المكافأة عن التدريس بالنسبة لهؤلاء لأن التدريس حينئذ لا يعتبر مجرد امتداد لعملهم الاصلى .

ملخص الفتـــوى :

فيما يتعلق بمدى جواز ندب الموظفين الفنيين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس من غير أعضاء هيئة التدريس ، للقيام بالتدريس العملى فى اقسام كلية الهندسة ، ومدى جواز جمعهم بين المكافأة عن هذا التدريس وبين بدل التفرغ المقرر منحه للمهندسين فان المـــادة ٢١٠ من اللائحـــة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات تنص على أن « ..... يمنح من ينـــدب للتدريس من غير اعضاء هيئة التدريس والمعيدين مكافأة تعادل ٢٪ من مبدأ مربوط الدرجة عن الدرس الواحد اذا كان موظفا عاملا ، فان لم يكن موظفـــا عاملا عين مجلس الجامعة المختص مكافأة بما لا يتجاوز ثلاثة جنيهات عن الدرس الواحد ... » ويبين من هذا النص انه يجوز الندب للتدريس من غير اعضاء هيئة التدريس والمعيدين ، مقابل مكافأة تحدد بالكيفية المبينة بالمـــادة المذكورة .

ولما كان الثابت من كتب الجامعة ان العمل الاصلى المنوط بهـــؤلاء المهندسين هو صيانة الآلات فى المعامل واعدادها للتدريس اما العمل المطلوب ندبهم اليه فهو المعاونة فى التدريس العملى فانه تطبيقا للأحكام المتقدمة تكون هذه الاعمال الاخيرة منبتة الصلة بعملهم الاصلى ولهذا فلا يرد عليهـــا حظر الجمع بين بدل التفرغ وبين المكافأة عن هذه الاعمال .

(فتوى ٦٥٥ فى ١٩٦٢/١٠/١١)

قاعـــدة رقم (٤٢٤)

المبـــدأ :

عدم استحقاق اعضاء هيئة التدريس بالجامعة المنتدبين لوظائف بالخارج مقرر لها بدل تمثيل لبدل تفرغ المهندسين وبدل الجامعة .

ملخص الفتـــوى :

منح المشرع المهندسين بدل تفرغ بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ والمعاد تنظيمه بقرار رئيس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ بشرطين :

أولهما : ان يكونوا شاغلين لوظائف مخصصة فى الميزانية لمهندسين .

ثانيهما : أن يكونوا مشتغلين باعمال هندسية أو قائمين بالتعليم الهندسى .

ونص صراحة على عدم استحقاق المهندس الذى يعمل بالخارج لهذا البدل .

كما أن المشرع وضع أصلا عاما فى القاعدة السادسة من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من مقتضاه حظر الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل الذى قد يستحق لعضو هيئة التدريس نتيجة لشغله وظيفة أخرى وقيامه باعبائها .

وبناء على ذلك لا يستحق أعضاء هيئات التدريس بالجامعات من المهندسين لبدل التفرغ المستحق للمهندسين أثناء ندبهم للعمل بالخارج . كما لا يحق لهم الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المقرر للوظيفة التى يشغلونها بالخارج ، وبالتالى يتعين استرداد ما صرف لهم بغير وجه حق من بدل التفرغ وبدل الجامعة ، ولما كانت جهة الادار قد تبينت حقها فى استرداد ما صرف لهؤلاء العاملين من بدلى تفرغ وجامعة وكان لم يمض على ندبهم الى الوظيفة الاخرى مدة خمسة عشر سنة ، فان حقها فى استرداد المبالغ المشار اليها لم يسقط بالتقادم تطبيقا لاحكام المادة ١٨٧ من القانون المدنى .

(ملف ٨٢٩/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٢/٦)

— بدل سفر وانتقال :

قاعـــدة رقم (٤٢٥)

المبـــدأ :

عدم احقية اعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المنتدبين باحـدى كليات الجامعة بالأقاليم لمدة تزيد على ستة اشهر فى صرف بدل السـفر الا عن مدة الستة اشهر الاولى فقط من الندب — يجوز تقرير بدل انتقـال ثابت لهم بعد انقضاء مدة الستة اشهر الأولى من ندبهم .

ملخص الفتـــوى :

ينص قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ بلائحة بدل السـفر ومصـاريف الانتقـال فى مادتـه الاولـى على أن بدل السـفر هـو الراتب الذى يمنح مقابـل النفقـات الضروريـة التى يتحملهـا الموظف بسبب تغيبه عن الجهة التى يوجد بها مقر عمله الرسمى فى الاحوال الآتيـة . . . .

وتنص المـادة الخامسة من ذات اللائحة على أن « لا يجوز أن تزيـد مدة الندب لمهمة واحدة عن شهرين الا بموافقة وكيل الوزارة المختص فيما عدا افراد القوات المسلحة فتكون الموافقة للقائد العام أو من ينيبه وفى الحالات التى يرجع فيها امتداد مدة الندب بحيث تجاوز الشهرين يجوز — اذا رغب الموظف — أن يصرف اليـه استمارات سفر له ولعائلته ونقل متاعه على نفقة الحكومة وفى هذه الاحوال لا يصرف اليه بدل سفر عن مدة الانتداب وتعتبر تلك الاستثمارات بدلا من راتب بدل السفر .

وتنص المـادة ٣٥ من اللائحة على أن « يجوز بقرار من وزير الماليـة والاقتصاد وبناء على اقتراح (ديوان الموظفين) تقرير راتب لمقابلة مصروفات الانتقال الفعلية لاغراض مصلحية ولا يمنح هذا الراتب الا للموظفـين الذين يشـغلون وظائف يستدعى القيام بأعمالها المصلحية استعمال وسـائل النقل استعمالا متواصلا ومتكررا » .

ومن حيث ان المستفاد مما تقدم أن المادة الخامسة من لائحة بدل السفر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه قد حددت على نحو قاطع وصريح مدة الندب التى يستحق عنها بدل السفر بستة أشهر وعلى ذلك فان العامل الذى يندب للقيام بعمل او بمهمة بجهة غير الجهة التى يوجد بها بمقر عمله الاصلى لمدة تزيد على ستة أشهر لا يستحق بدل سفر الا عن مدة الستة أشهر الاولى من ندبه فقط ، وترتيبا على ما تقدم فان عضو هيئة التدريس بجامعة الازهر الذى ينتدب للعمل باحدى كليات الجامعة بالاقاليم لمدة تزيد على ستة أشهر لا يستحق بدل سفر الا عن مدة الستة أشهر الاولى من ندبه فقط .

ومن حيث انه عن تقدير بدل انتقال ثابت لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المنتدبون للعمل بكلياتها بالاقاليم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الاولى من ندبهم فالمستفاد من نص المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال المشار اليها ان استحقاق هذا البدل منوط بشغل العامل وظيفة يستلزم القيام بأعمالها المصلحية استعمال احدى وسائل النقل استعمالا متواصلا ومتكررا .

ومن حيث ان العمل الذى يباشره اعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المنتدبين للعمل بكلياتها بالاقليم لا يتعين بالوظيفة الاصلية وباداء هذه الوظيفة بصفة متواصلة ومكررة ومن ثم يكون مناط استحقاق بدل الانتقال الثابت وفقا لحكم المادة ٣٥ من اللائحة المشار اليهما قد تخلف فى حقهم وبالتالى لا يجوز تقرير هذا البدل لهم .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم احقية اعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل باحدى كليات الجامعة بالاقاليم لمدة تزيد على ستة أشهر فى صرف بدل السفر الا عن مدة الستة أشهر الاولى من ندبهم كما يجوز تقرير بدل انتقال ثابت لهم بعد انقضاء مد ةالستة أشهر الاولى من ندبهم طبقا لحكم المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال سالفة الذكر .

(ملف ٩٧٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/٥/٢)

تعليق :

وقد طلب اعادة عرض الموضوع الخاص بجواز تقرير بدل انتقال ثابت لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المنتدبين للعمل باحدى كليات الجامعة بالاقاليم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الأولى من ندبهم طبقا للمادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال .

وقد أعيد عرضه على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة فى ١٩٨٥/٤/١٧ فاستظهرت افتاءها السابق بجلستها المعقودة فى ١٩٨٤/٥/٢ ، والذى انتهت فيه الى عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المنتدبين للعمل باحدى كليات الجامعة بالاقاليم لمدة تزيد على ستة أشهر فى صرف بدل السفر الا عن مدة الستة اشهر الاولى فقط من ندبهم . كما لا يجوز تقرير بدل انتقال ثابت لهم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الاولى من ندبهم طبقا لحكم المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال .

وتبينت الجمعية العمومية أن المستفاد من نص المادة ٣٥ من اللائحة المذكورة أن استحقاق بدل الانتقال منوط بشغل العامل وظيفة يستلزم القيام بأعمالها المصلحية استعمال احدى وسائل النقل استعمالا متواصلا ومتكررا . بينما قيام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الازهر المنتدبين للعمل باحدى كليات الجامعة بالاقاليم بالسفر الى مقار تلك الكليات لا يتعلق بوظيفتهم الاصلية وبأداء أعمالها بصفة متواصلة ومتكررة . ومن ثم يكون مناط استحقاق بدل الانتقال الثابت وفقا لحكم المادة ٣٥ من اللائحة المشار اليها قد تخلف فى حقهم وبالتالى لا يجوز تقرير هذا البدل عليهم .

وخلصت الجمعية العمومية الى ان طلب اعادة عرض الموضوع على هيئة الجمعية العمومية لم يتضمن وقائع جديدة أو أسبابا أو أسانيد قانونية مغايرة لما سبق طرحه عليها لدى اصدارها افتاءها السابق للذى ترى فيه الجمعية التفسير الصحيح والتطبيق السليم لاحكام القانون . لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتواها السابقة .

(ملف ١٠٠٩/٤/٨٦)

— بدل اغتراب :

قاعـــــدة رقم (٤٢٦)

المبـــــدا :

منح أعضاء هيئة التدريس ومدرسى اللغات والفنيين من الاجانـب بدل اغتراب طبقا للائحة التنفيذية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شـأن تنظيم الجامعات — مناط استحقاق هذا البدل كون المدرس اجنبيا مغتربا — تحقق الاغتراب بالنسبة للاجنبى ولو كان قبل تعيينه مقيما بمصر اقامـة مؤقتة أو عارضة .

ملخص الفتـــوى :

ان مجلس الوزراء وافق فى ١٦ من مايو ١٩٥٦ على مذكرة بوزارة التربية والتعليم ورد فيها أنه « نظرا لما استبان للوزارة والجامعـات أن انصراف مدرسى اللغات الاجانب عن القدوم الى مصر واستقالة الكثير منـهم مرده فى الاصل ضآلة المرتبات الحالية بالنسبة الى ارتفاع مستواهم فى بلادهم ، مما أدى الى نقص خطير فى الاعداد التى تستلزمها حاجة التعليـم بالمراحل المختلفـة نقصا أثره البالغ فى انخفاض مسـتوى الطلبة فى اللغات ، لذلك رأت الوزارة والجامعات علاج الامر باعادة النظر فى معاملتهم المـالية وفقا للقواعد التالية ...... (٤) تلغى اعانة الغلاء الاضافية التـى تصرف حاليا ويستعاض عنها ببدل اغتراب بواقع ٢٠ جنيها شهريا للاعزب و ٣٠ جنيها شهريا للمتزوج (٥) يعمل بهذه القواعد من أول السنة الماليـة ١٩٥٧/٥٦ ... مع عدم صرف فروق عن المـاضى . » — كذلك تنص المـادة / ٢١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فـى شأن تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسـنة ١٩٥٩ على انه « يمنح أعضاء هيئة التدريس ومدرسو اللغات والفنيون من الاجانب بدل اغتراب لا يزيد حده الاقصى على الحد الاقصى لمرتب الوظيفـة التى يعين فيها ولا يؤثر ذلك فى حقه فى تقاضى اعانة الغلاء المقررة » .

ولا شك فى أن بدل الاغتراب المشار اليه لا يستحق لكل مدرس لغة اجنبى لمجرد أنه يتمتع بجنسية دولة أجنبية ، فمثل هذا النظر يغفل تماما حقية هذا البدل ، ويرفع عنه قوام وجوده وحكمته ، ويجرده من مناسبة تقريره ، ويشكل منه مجرد امتياز مالى لمدرس اللغة الاجنبى « على مدرس اللغة الوطنى » . فاذا كان تمتع المدرس بجنسية أجنبية ليستحق البدل أمرا لازما ، الا انه ليس شرطا كافيا فى الوقت نفسه ، اذ يتعين ايضا أن يكون هذا المدرس مغتربا ، وتسمية البدل فى حد ذاتها تتضمن انصراف نية المشرع الى قصر الحكم الذى ارتآه على من تتحقق فيه صفة المغترب ، وبهذا كان وجه رأى الجمعية بجلستها المعقودة فى ١٧ من يولية سنة ١٩٥٧ الذى انتهى الى أن مدرسى اللغات الاجانب المولودين والمقيمين فى مصر لا يفيدون من بدل الاغتراب المشار اليه .

واذا كان معنى الاغتراب يصدق فى حق الاجنبى اذا كان متوطنا أو مقيما اقامة عادية فى الخارج عند طلبه لتدريس لغة بمصر . فان هذا المعنى يصدق ايضا فى شأن الاجنبى اذا كان عند تعيينه لهذا التدريس مقيما بمصر اقامة مؤقتة أو عارضة ، حيث انه فى مثل هذه الاقامة يعد مغتربا لم تنقطع صلته بالخارج حيث موطنه أو محل اقامته العادية ، وتعد صلته بمصر متسمة بالاستقرار أو الدوام الذى يسمح برفع صفة الاغتراب عنه .

فاذا كان السيد / .... يقيم فى مصر فى الفترة بين ١٧ مايو سنة ١٩٤٩ تاريخ تركه التدريس بالجامعة و ١٣ من يناير سنة ١٩٥٣ تاريخ اعادته للتدريس فى جامعة القاهرة ، الا أنه كان يقيم بالبلاد اقامة عارضة بكل معنى هذه الاقامة وما تتصف به من عدم الاستقرار ، فضلا عن انها اقامة مؤقتة بالمدلول القانونى فى هذا الشأن اذ لم يكن فى سنة ١٩٥٣ من ذوى الاقامة الخاصة أو العادية طبقا لاحكام المادة العاشرة من القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٥٢ فى شأن جوازات السفر واقامة الاجانب (معدلة بالمرسوم بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥٢) ، وهى الاقامة التى تسمح بتوفير صلة مستقرة ودائمة للاجنبى بمصر ، ترفع عنه صفة المغترب، واذ لم يكن من ذوى الاقامة الخاصة أو العادية عند تعيينه بالجامعة سنة

١٩٥٣ فانه يكون قانونا من ذوى الاقامة المؤقتة للبند (ج) من المـادة المذكورة ، ولا يغير من مركزه هذا ما بان من تمسكه بالبقـاء فى مصـر اذ يظل مركزه القانونى محددا باعتبار اقامته مؤقتة .

ومن حيث انه على أساس من ذلك . ولما كان الرأى ما سبق من أن الاجنبى يعتبر مغتربا . عند تحديد استحقاقه للبدل المشـار إاليه ، اذا كان مقيما فى مصر عند تعيينه اقامة مؤقتة ، فان السيد المذكور يستحق هذا البدل لتوافر مناط استحقاقه فى حالته ..

(فتوى ٢٥ فى ١٩٦٥/١/٦)

الفـــرع التاســـع
مكافأة الانتداب للتدريس

قاعـــدة رقم (٤٢٧)

المبـــدأ :

مكافأة الانتداب للتدريس ــ النصاب المحــدد فى المــادة ٦٧٩ من اللائحـــة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة فى ١٩٥٦/٩/٢٣ ــ وجوب استيفاء عضو هيئة التدريس هــذا النصاب من الدروس والمحاضرات قبل استحقاقه مكافأة الانتداب للتدريس ــ يدخل فى هــذا النصاب الدروس والمحاضرات التى يلقيها العضو فى جامعة غير جامعته .

ملخص الفتـــوى :

يستفاد من استعراض نصوص المواد المنظمة لموضوع منح المكافآت للمنتدبين للتدريس بالجامعات من أعضاء هيئـــة التدريس ، وهى المواد الثالثة من لائحة سنة ١٩٥٤ و ١٩ من لائحة سنة ١٩٥٥ و ٦٧٩ من لائحة سنة ١٩٥٦ ، أنها وردت بصفة عامة مطلقة بحيث تشمل أعضاء هيئـــة التدريس وسائر القائمين به فى كل الجامعات المصرية بصفة عامة ، فيتعين أعمال حكمها فى جميع حالات ندب هيئـــة التدريس بالجامعات للتدريس فى غير كلياتهم ولو كان ندبهم الى غير الجامعات التى يعملون بها أصلا . اما ما ورد بنص المــادة ٦٧٧ من لائحة الجامعة المــالية من جواز تكليف أعضاء هيئـــة التدريس فى كليات الجامعة بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية فى غير كلياتهم على أن تحدد مكافآتهم طبقا لأحكام بينتها المواد التالية ، فانه يستهدف تخويل مجلس الجامعة آختصاصا فى شأن هــذا التكليف ، فهو ينظم التكليف بالتدريس فى نطاق الجامعة الواحدة ولا يعنى الندب للتدريس فى الجامعات الأخرى ، ومن ثم فلا تعارض بين حكم هذه المــادة وحكم المــادة ٦٧٩ الذى نظم ندب أعضاء هيئـــة التدريس بالجامعات بصفة عامة ، كما أن الاحالة الواردة بتلك المــادة لا تعنى

قصر تطبيقها على الحالة التى عالجتها وهى تكليف عضو هيئة التدريس فى غير كليته فى نطاق الجامعة الواحدة ، ذلك أن المواد التالية للمادة ٦٧٧ تتضمن أحكاما خاصة بحالات أخرى مغايرة للحالة التى نظمتها تلك المادة ، منها المادة ٦٨١ التى نظمت مكافأة المنتدبين للتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس والمادة ٦٨٣ الخاصة بمكافأة من يدعى من خارج الجامعة لالقاء دروس أو محاضرات بصفة عارضة .

ولا يجوز الاحتجاج بنص المادة ٦٨٢ من اللائحة المالية التى تقضى بأنه « اذا تعددت المواد المنتدب لها فى كلية واحدة او أكثر من كليه فى جامعة واحدة فلا يجوز أن يزيد مجموع المكافآت التى تمنح للمنتدب على الحد الأقصى المقرر للمكافاة عن المادة الواحدة ولو اختلفت المواد المنتدب لها » ذلك أن هذه المادة قد وردت فى خصوص حالة الندب لتدريس عدة مواد فى كلية او أكثر من كلية فى جامعة واحدة ، ومن ثم فان نطاق تطبيقها يختلف تماما عن نطاق تطبيق المادة ٦٧٩ من تلك اللائحة .

ويخلص مما تقدم أن نص المادة ٦٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات قد ورد عاما مطلقا ، ومن ثم فانه يسرى على جميع حالات ندب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للتدريس فى غير كلياتهم سواء أكان الندب الى الجامعة التى يتبعها العضو المنتدب أو الى جامعة أخرى ، وأن اطلاق حكمها لا يدع مجالا للقول بتعارض هذا التفسير مع بعض النصوص الأخرى الواردة باللائحة والتى تتصل بالموضوع الذى نظمته تلك المادة .

(فتوى ٦٣٢ فى ١٩٥٩/٩/١٩)

قاعدة رقم (٤٢٨)

المبدا :

القائم بالتدريس فى كليات الجامعات يستحق مكافاة عن الدروس الزائدة عن النصاب الوجوبى — قيمة هذه المكافاة — كيفية حساب هذا النصاب — اختلاف النصاب فى اقسام الليسانس او البكالوريوس عنه فى اقسام الدراسات العليا .

ملخص الفتـــوى :

أن اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لســنة ١٩٧٢ الصــادرة بقــرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لســنة ١٩٧٥ تنص فى المــادة (٢٧٩) على أن « يمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وســائر القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات مكافآت مالية بالفئات المقررة فى هذه اللائحة بعد عند ندبهم لالقاء دروس أو محاضرات أو القيام بتمارين عملية فى أحدى جامعات جمهورية مصر العربية غير جامعاتهم .

ويمنحون مكافآت مالية بالفئات المشار اليها عند قيامهم بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية فى جامعاتهم اذا زاد عدد الدروس والمحاضرات والتمارين العملية التى يقومون بها أسبوعيا على ثمان بالنسبة الى الأساتذة ، وعشرة بالنســبة الى الأساتذة المساعدين ، واثنى عشرة بالنســبة الى المدرسين ، وأربع عشر بالنســبة الى غيرهم ، وتمنح المكافآت عن القدر الذى يزيد على هــذا النصاب .

وتحسب الساعة ساعتين عند حساب المكافأة الخاصــة بالتدريس فى الدراسات العليا » .

ومفاد ذلك أن أعضاء هيئــة التدريس وغيرهم ممن ذكروا بالنص ملتزمون لقاء ما يتقاضون من رواتب بالتدريس ساعات محددة قد عينها النص بحسب الدرجة العلميــة التى يشغلها كل منهم ، فان أدوا زيادة عن هــذا النصاب الوجوبى استحق كل منهم مكافأة بما يعادل ٢٪ من أول مربوط الفئة المــالية عن الدرس الواحد وفقا لحكم المــادة (٢٠١) من اللائحة ، بيد أنه يتعين عند تحديد المكافأة حساب الساعة بساعتين اذا القيت الدروس الزائدة عن النصاب فى قسم الدرسات العليا .

ولا يجوز فى هــذا الصدد أن تحسب ســاعة التدريس بأقســام الدراسات العليــا ساعتين عند تقــدير النصاب الوجوبى ذلك لأن المشرع لم يقرن هــذا الحكم بالنصاب وانما قرنه بحساب المكافأة وهو لا يثور الا بعــد استيفاء النصاب ومن ثم لا يمكن رده اليه . الا أنه نظرا لمــا

يستشف من اتجاه المشرع الى تقـدير الجهد الذى — يبذل فى دروس الدراسات العليـا فانه من اللازم — ازاء خلو اللائحة من حكم فى هـذا الشأن ورعاية لقصد المشرع يبدأ حساب النصاب بالدروس التى تلقى فى أقسـام الليسانس او البكالوريوس ثم يضاف اليها ما ألقى منهـا فى أقسـام الدراسات العليـا حتى يستوفى النصاب على ان تحسب الساعة الى هـذا الحد ومن بعده تحسب السـاعة ساعتين أن صادف الحد الزائد درسا من دروس الدراسات العليـا .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أنه عند حسـاب نصاب التدريس والمكافآت يتعين البـدء بالدروس التى تلقى فى قسم الليسانس أو البكالوريوس وان الدرس فى نطاق هـذا النصاب يكون درسا واحدا سـواء اكان التدريس فى ذلك القسـم او فى قسـم الدراسات العليـا .

(ملف ٨٦/٤/٨٨٤ — جلسة ١٩٨١/٤/٢٩)

قاعـدة رقم (٤٢٩)

المبـدأ :

اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات — تفسير عبارة (اللغـات الاجنبية) الواردة فى المـادة ٦٨٠ من هذه اللائحة — تشمل اللغات المختلفة كافة ولا تستبعد الانجليزية والفرنسية لأن النص قد ورد مطلقا فيظل على اطلاقه — تعديل هـذا النص بعد ذلك بما يزيل اللبس ، وذلك بالمـادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتـوى :

يبين من استقصاء التشريعات المنظمة لقواعد منح مكافآت المنتدبين للتدريس بالجامعات ، انه بتاريخ ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ صدر قرار مجلس الوزراء باعتماد لائحة مكافآت المنتدبين للتدريس بالجامعات المصرية ،

ونصت المـــادة الرابعة من هـــذه اللائحة على أن « تمنح المكافآت بالفئات الآتية لغير المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية » .

المكافأة عن الدرس		الحد الأقصى فى الشهر	وظيفة المنتدب
مليم	جنيـــه	جنيـــه	
٥٠٠	١	٢٤	الأستاذ
٢٥٠	١	٢٠	الأستاذ المساعد
٠٠٠	١	١٦	المدرس
٨٠٠	٠	١٢	المعيد

اما المنتدبون لتدريس اللغات الأجنبية فيمنحون مكافأة قدرها ٨٠٠ مليم عن الدرس الواحد بحد أقصى ١٦ جنيها فى الشهر ، واذا ندب أحـــد مدرسى اللغـــات لتدريس مـــادة أخـــرى تتحـــدد مكافأته على هـــذا الأساس أيضا » .

وقد الغيت هـــذه اللائحة بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٥٥ باعتماد لائحة المكافآت والانتداب للتدريس بالجامعات المصرية التى حلت محلها ، ورددت المـــادة ٢٠ من هـــذه اللائحة نص المـــادة الرابعة من اللائحة الملغاة المتقدم ذكره مع تعديل الحد الأقصى للمكافأة برفعه الى ٢٠ جنيها فى الشهر .

وبتاريخ ٢٣ من ديســـمبر سنة ١٩٥٦ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٦ لســـنة ١٩٥٦ متضمنا اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٣٤٥ لســـنة ١٩٥٦ التى حلت محل اللائحة الســـابقة ، وقد نصت المـــادة ٦٨ منها على أن « تمنح المكافآت بالفئـــات الآتية لغير المنتدبين لتدريس اللغـــات الأجنبية .. أما المنتدبون لتدريس اللغـــات الأجنبية فيمنحون مكافأة مقدارها ٨٠٠ مليم عن الدرس الواحد بحد أقصى ٢٠ جنيها فى الشـــهر واذا ندب أحد مدرسى اللغـــات لتدريس مادة أخرى حددت مكافأته على هـــذا الأساس أيضا » .

وقد ثار البحث فى الجامعة حول تحديد مدلول عبارة «اللغات الأجنبية» الواردة فى النصوص المتقدمة عندما طلبت كلية الآداب بجامعة القاهرة معاملة بعض المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية بها طبقا للنفقات التى تتفق مع وظائفهم وذلك استثناء من حكم المادة الرابعة من لائحة مكافآت المنتدبين للتدريس بالجامعات الصادرة فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، وقد وافق مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة فى ٢٦ من يناير سنة ١٩٥٥ على اقتراح الكلية الخاص بتفسير عبارة اللغات الأجنبية الواردة فى المادة الرابعة من اللائحة المشار اليها وان المقصود بها هو اللغتان الانجليزية والفرنسية دون اللغات المعتبرة مواد أصلية فى الكلية ، كما أيد المجلس بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٩ من يناير سنة ١٩٥٥ هذا التفسير على أنه يطبق فى الجامعات الثلاث .

وبتاريخ ٥ من فبراير سنة ١٩٥٧ اعترض ديوان المحاسبة على مقدار المكافأة التى صرفت لاحد مدرسى الجامعة نظير ندبه لتدريس اللغة اليونانية بكلية الآداب ، وكانت قد صرفت له بواقع جنيه عن كل محاضرة ، استنادا الى أن نص المادة ٦٨٠ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة فى سنة ١٩٥٦ وغيره من النصوص المحددة لمكافآت المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية قد حدد مقدار المكافأة بمبلغ ٨٠٠ مليم عن الدرس الواحد ، وأجابت الجامعة عن هذا الاعتراض بأن المجلس الأعلى فسر عبارة اللغات الأجنبية الواردة فى المواد السالف ذكرها بأن المقصود بها هو اللغتان الانجليزية والفرنسية دون غيرهما ، وقد استطلع ديوان المحاسبة رأى ادارة الفتوى والتشريع لرئاسة الجمهورية بمجلس الدولة فى هذا الموضوع ، فرأت فى فتواها الصادرة فى ٢٤من نوفمبر سنة ١٩٥٧ ان عبارة اللغات الأجنبية الواردة فى المادة الرابعة من لائحة مكافآت المنتدبين للتدريس بالجامعات المصرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ تنصرف الى كل لغة أجنبية عدا اللغة العربية .

وفى ٩ من يولية سنة ١٩٥٨ أصدر المجلس الأعلى للجامعات قرارا

يقضى بأن اللغة فى مجال تطبيق النصوص المشار اليها تعتبر لغة اجنبية متى درست فى قسم أو كلية غير قسم تخصصها ، ولا تعتبر كذلك اذا درست فى قسم تخصصها ، غير أن ديوان المحاسبة اعترض على هـذا القرار وقد عرض الأمر على اللجنـة الثانية بالقسم الاستشارى ، فأيدت الفتوى المتقـدم ذكرها الصـادرة من ادارة الفتوى والتشريع لرياسـة الجمهورية .

واخيرا قرر المجلس الأعلى للجامعات بجلساته المنعقدة فى ٧ و ٨ و ١٠ من ديسـمبر سـنة ١٩٦٠ استطلاع رأى الجمعيـة العمومية للقسـم الاستشارى للفتوى والتشريع فى هذا الموضوع ، واشار الى ان المشرع قد أخذ بوجهة نظره فى تفسير عبارة اللغات الاجنبية ، وذلك بالنص فى المـادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على أن « تمنح المكافآت بالفئات الآتية عن كل درس ... أما المنتدبون لتدريس اللغات الأجنبية فى غير الأقسام الخاصـة بتلك اللغات فيمنحون مكافأة مقدارها ٨٠٠ مليم أو ١٢ ليرة عن الدرس الواحد .

ووصف « الأجنبى » وفقا لمدلوله الأصلى يقابل وصف « القومى أو الوطنى » فهو ينصرف أصلا الى ما ليس قوميا ولا وطنيا دون استثناء ، فاذا أضيف ذلك الوصف الى اللغات فى عبارة « اللغات الأجنبية » فان مدلول هـذه العبارة ينصرف الى ما عدا اللغة العربية وهى اللغة القومية للجمهورية العربية المتحدة وغنى عن البيان ان ما عدا هـذه اللغة يتناول اللغات الأجنبية كافة .

وعبارة « اللغات الأجنبية » التى رددتها النصـوص المتقدم ذكرها قد وردت فى جميعها فى صيغة عامة مطلقة مما يتعين معه صرف مدلولها الى المعنى المشار اليه أى انها تعنى ما عدا اللغة العربية من اللغات الأجنبية

أما تخصيص هذه العبارة بمدلول خاص على أساس ان اللغة تعتبر اجنبية اذا هى درست فى قسم أو كلية غير قسم تخصصها ، ولا تعتبر كذلك

اذا هى درست فى قسم تخصصها ، هـذا التخصيص والتحديد لمدلول العبارة يتعارضان واطلاقها وعمومها على النحو الذى رددته النصوص ولم يكن لتحديد مدلول عبارة « اللغات الأجنبية » على النحو الذى ذهب اليه المجلس الاعلى للجامعات من سبيل غير تعديل التشريع وهو ما انتهى اليه الامر فى المـادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقـرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسـنة ١٩٥٩ ، فاستقر بذلك مدلول العبارة المختلف على تفسيرها بنص تشريعى على نحو ما ذهب اليه المجلس الاعلى للجامعات ، وحسم بذلك ما ثار حول هـذا التفسير من خلاف وذلك منذ تاريخ العمل بالقرار الجمهورى المشار اليه فقط ، أما ما قبل ذلك فلم يكن للعبارة غير معنى واحد وهو اللغات الاجنبيـة كافـة دون استثناء او تخصيص .

لهذا انتهى راى الجمعية العمومية الى أن عبارة « اللغات الأجنبية » الواردة فى المـادة ٦٨٠ من اللائحـة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة فى سنة ١٩٥٦ وفيما سبقها من لوائح تنصرف الى ما عدا اللغة العربية من اللغات الاجنبية كافة . وأنه لا يجوز منح المنتدبين لتـدريس اللغات الأجنبية فى ظل هـذه اللوائح مكافأة تزيد على ٨٠٠ مليم عن الدرس الواحد ، أيا كانت الكلية أو القسم الذى يقومون بالتدريس فيه .

(فتوى ٤٢٩ فى ١٩٦١/٥/٧)

قاعـــدة رقم (٤٣٠)

المبـــدأ :

اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ــ القائمون بالتدريس بصفة أصلية من غير اعضاء هيئة التدريس ــ قواعد صرف مكافآت الأجر الاضافى لهم عن ســاعات التدريس الزائدة على النصاب المقرر لهم ــ مساواتهم بالمعيدين واستحقاقهم المكافأة المقررة لهم ــ القول بتقريب درجاتهم المـالية من درجات اعضاء هيئة التدريس والمعيدين ــ لا محل له امام رغبة المشرع

فى مساواتهم بالمعيدين فى شأن هذه المكافآت دون نظر الى الدرجة المــالية او المرتب ـــ سريان هذه القواعد على مدرسى اللغات الأجنبية بالجامعات من المصريين والأجانب ـــ لا محل للقول بسريان القرارين الجمهوريين رقمى ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ و ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ على المتمتعين منهم بجنسية الجمهورية العربية المتحدة الخاضعين لأحكام قانون الوظائف العامة ـــ أساس ذلك عدم سريان هذين القرارين على القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات لخضوعهم فى هـــذا الشأن لتشريع خاص هو اللائحة التنفيذية الصــادرة بقـــرار جمهورى .

ملخص الفتـــوى :

ان القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باصدار اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات هو القرار الواجب التطبيق فى شأن أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وسائر القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات عند ندبهم من جامعاتهم الى جامعات أخرى ، وهـــذه اللائحة التنفيذية هى التى يرجع اليها عند تحديد مكافأتهم عن هذا الندب أو عن القائهم دروسا أو محاضرات أو قيامهم بتمارين عملية بالزيادة على النصاب المقرر لهم ، وهـــذا ما حددته اللائحة التنفيذية فى المادتين ٢٠٨ و ٢٠٩ منها .

ومن حيث أنه يبين من استقراء نص المـــادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية المشار اليها ، أن المكافآت المـــالية عن الندب خارج الجامعة التى ينتمى اليها القائم بالتدريس ، وكذلك المكافآت المـــالية التى تمنح عن التدريس الزائدة على النصاب المقرر انما تمنح لأعضـــاء هيئة التدريس (وهم الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسون) وللمعيدين وسائر القائمين بالتدريس ، فيدخل فى الأخيرين مدرسو اللغات الأجنبية سواء أكانوا من الأجانب أو من المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ، وفى حالة الدروس الزائدة على النصاب المقرر ، أوضحت المـــادة ٢٠٨ من اللائحة أن النصاب المقرر لغير أعضاء هيئة التدريس هو أربعة عشر ساعة ، فكأن المشرع قد ساوى بين المعيدين وغيرهم من سائر القائمين بالتدريس فى النصاب ، وهو قد ساوى بينهم أيضا فى فئة المكافأة التى تمنح ، واذا كان نص المـــادة ٢٠٩

قد اقتصر على بيان الفئة التى تمنح للمعيد ، الا أن هـــده الفئة هى المستحقة أيضا لغير المعيد من سائر القائمين بالتدريس ، وذلك أن المشرع قد حدد النصاب للأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين كل على حدة ، ثم حدد نصابا واحـــدا لمن عداهم من معيدين وقائمين بالتدريس . من أجل ذلك فان المكافأة الواجب منحها لمدرسى اللغات الاجنبية على اختلاف جنسياتهم هى المكافأة المقررة للمعيدين . واذا كان المعيد يمنح مكافأة قدرها ٨٠٠ مليم عن كل درس وبحد أقصى ١٨ جنيها شهريا . فان هذا هو ما يجب اتباعه بالنسبة الى مدرسى اللغات الأجنبية ، أجانب وعربا .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكان الذى يبين من نص المـــادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية أن المشرع قد ساوى فى المعاملة بين المعيد وبين سائر القائمين بالتدريس فى الجامعات ، ممن لا يعتبرون أعضاء فى هيئة التدريس . فلا يكون ثمت محل للاجتهاد الذى انتهى ، بالنسبة الى المدرسين الأجانب ، بأن تحـــدد درجاتهم المـــالية وتقرب من درجات أعضـــاء هيئة التدريس المعيدين ، على أن يمنحوا المكافآت التى تصرف لشاغل الدرجة المساوية لدرجتهم ، فهذا القول مردود بما سلكه المشرع ذاته ، حين حدد النصاب المقرر من الساعات لأعضاء هيئة التدريس من أساتذة وأساتذة مساعدين ومدرسين ، ثم تساوى بين المعيدين وغيرهم فى النصاب . أى أن المشرع لم ينظر الى الدرجات المـــالية ، فى هذا الشأن ، وانما جعل النصاب المقرر لهم هو أربعة عشر ساعة ، دون نظر الى الدرجة المـــالية أو المرتب ، ولو اخذ بالاجتهاد المنوه عنه ، لأصبح من الممكن القول أن من تحدد درجته المـــالية أو تقرب من درجة الأستاذ ، يكون نصابه ثمانى ساعات فقط ، وهكذا الحال بالنسبة الى درجة الأستاذ المساعد ودرجة المدرس ، وليس هـــذا هدف الشارع ، كما انه ليس من قصده أن يترك المسألة دون تحديد ، وانما المستفاد من نصوص اللائحة أنه حين ساوى بين المعيدين وغيرهم من حيث النصاب المقرر ، اراد أن يكون شأن سائر القائمين بالتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس هو شأن المعيدين فئة وحدا أقصى .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكانت أحكام اللائحة التنفيذية لقانون

تنظيم الجامعات ، هى التى مرجع اليها وحدها لتحديد مكافأة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وسائر القائمين بالتدريس عند الندب خارج جامعاتهم ، وعند القاء دروس بالزيادة على النصاب المقرر ، فلا يكون ثمت محل للقول بتطبيق أحكام القرارين الجمهورين رقمى ١٥٦ لسنة١٩٥٩ ، ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ على المدرسين المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة الخاضعين لأحكام قانون الوظائف العامة ، ذلك أن فى هذا تفريقا فى المعامله بين المدرسين الاجانب والمدرسين العرب ، دون سند من نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية ، التى قضت بمنح المكافآت المبينة لسائر القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات عند ندبهم للتدريس فى غير جامعاتهم او قيامهم بالقاء دروس بالزيادة على النصاب المقرر . فما يسرى فى شأن الأجانب يسرى أيضا ودون تفريق فى شأن المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ما داموا جميعا داخلين فى مفهوم عبارة (وسائر القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات) ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فان القرار الجمهورى رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ وكذلك القرار الجمهورى رقم ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ بل والقرار الجمهورى رقم ٢٢٦٧ لسنة ١٩٦٤ ، المعدل للقرار رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، هذه القرارات لا تسرى فى شأن القائمين بالتدريس فى كليات للجامعات ، والذين تنظم أحكام تحديد مكافآتهم عند الندب ، اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار جمهورى يعتبر تشريعا خاصا بالنسبة الى الجامعات يقيد التشريعات العامة فى هذا الخصوص ولا عكس .

هذا وباستقراء المذكرة الايضاحية للائحة التنفيذية يبين أن المشرع اراد بتحديد المكافآت عن الندب وعن الدروس الزائدة على النصاب المقرر تدارك النقص الذى يوجد فى أعضاء هيئة التدريس نتيجة لزيادة عدد الطلاب من جهة ، ولزيادة عدد الدروس التى تلقى فى كل كلية من جهة أخرى ، واراد المشرع أيضا تشجيع أعضاء هيئة التدريس لكى يقبلوا على التدريس زيادة على النصاب المقرر ، فتستكمل بذلك جوانب النقص التى تعانيها الأقسام المختلفة وذلك برفع الحد الأقصى للمكافآت التى يتقاضاها القائمون بالتدريس فى الجامعات . وهذا الحد الأقصى وحده هو الذى يجب

أن يعول عليـــه ودون وجه للأخذ بالقيود المنصوص عليها فى القرارات الجمهورية أرقام ١٥٦ لســـنة ١٩٥٩ و ١٣٢٨ لســـنة ١٩٥٩ و ٢٢٦٧ لســـنة ١٩٦٤ ، فهذه القرارات الجمهورية جميعا انما تحدد الحد الأقصى للمكافأة التى يجـــوز للوزير المختص أن يرخص فى منحها عن الاعمـــال الاضافية التى لا يمكن تقديرها بعدد الساعات . وهى لا تحدد الحد الأقصى الذى يحصل عليه القائمون بالتدريس فى كليات الجامعات اذا ما قاموا بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية بالزيادة على النصاب المقرر ، بل أن هؤلاء انما ينظم الحد الأقصى الذى يمنحونه عن هـــذه الدروس الزائدة القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لســـنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات باعتباره التشريع الخاص للقائمين بالتدريس فى الجامعات ، على ما سبق البيان ، مع مراعاة أنه صدر فى ٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٣ قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨٠ لســـنة ١٩٦٣ بالغاء الحدود القصوى لمكافآت التدريس والامتحانات المنصوص عليهـــا فى اللائحة التنفيذية ، كما صدر فى ذات التاريخ قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لســـنة ١٩٦٣ فى شأن استثناء أعضاء هيئات التدريس وسائر الموظفين الذين يعملون بالجامعات من بعض القيود الخاصة بالأجور الاضافية .

لذلك انتهى الرأى الى أنه يبين مما تقدم وفى ضوئه ، أن من حق مدرسى اللغات الأجنبية ـــ الأجانب أو المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ـــ القائمين بالتدريس فى كليات الجامعات بصفة أصلية أن يمنحوا مكافأة عن الدروس الزائدة على النصاب المقرر لهم وقدره أربعة عشر ساعة أسبوعيا ، بالفئة المقررة للمعيد ومقدارها ٨٠٠ مليم عن الساعة وبحد اقصى ١٨ جنيها شهريا ، بذلك طبقا لأحكام المـــادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ، على أن يراعى ما قضى به القـــرار الجمهورى رقم ٢١٨٠ لسنة ١٩٦٣ من الغاء الحدود القصوى للمكافآت المســـتحقة عن أعمال التدريس والامتحانات المنصوص عليهـــا فى اللائحة التنفيذية ، كما يراعى القرار الجمهورى رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٣ السالف الذكر .

(ملف ٣١٧/٤/٨٦ ـــ جلسة ١٩٦٥/٢/١٠)

— مكافأة الأســـتاذ المتفرغ :

قاعـــدة رقم (٤٣١)

المبـــدا :

المـادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وكذا المـادتان ٢٥ ، ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ تضمنت قواعد تعيين اعضاء هيئة التدريس بعد بلوغ سن الستين وحددت المكافأة التى تمنح لكل منهم بالفرق بين المعاش المقرر والمرتب الذى كان يتقاضاه العضو مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة — تعيين مدير الجامعـة بعد احالته الى المعاش فى وظيفة استاذ ذى كرسى لا يرتب له حقا فى حساب مكافأته على اساس ضم بدل التمثيل الذى كان يتقاضاه اثناء شغله لمنصب مدير الجامعة وانما يتعين حساب المكافأة على اساس الفرق بين المرتب المقرر لوظيفة مدير الجامعة مضافا اليه البدلات المقررة لوظيفة الأستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له .

ملخص الفتـــوى :

ان الفقرة الثانية من المـادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ، كانت تنص على انه « ويجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة ذوى الكراسى او الأستاذ بعد بلوغ السن المذكورة بمكافأة اجمالية توازى الفـرق بين المرتب مضافا اليـه الرواتب الأخرى المقررة والمعاش .... » .

وكان جدول المرتبات المرافق لهذا القانون ينص على انه « ويسوى معاش مدير الجامعة على أساس المرتب المبين بهذا الجدول .... » .

وينص قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لســنة ١٩٧٢ المعمول به اعتبارا من ١٩٧٢/١٠/٦ فى المـادة (٢٥) على أن « يصدر بتعيين رئيس

الجامعة قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالى . ويشترط فيه أن يكون قد شغل لمدة خمس سنوات على الاقل وظيفة أستاذ فى احدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون .

ويكون تعيينه لمدة اربع سنوات قابلة للتجديد . ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلا وظيفة أستاذ على سبيل التذكار . فاذا لم تجدد مدته أو ترك رئاسة الجامعة قبل نهاية المدة ، عاد الى شغل وظيفة أستاذ التى كان يشغلها من قبل اذا كانت شاغرة ، فاذا لم تكن شاغرة شغلها بصفة شخصية الى أن تخلو » .

وكانت المادة ١٢١ من هذا القانون تنص على ان « يجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن المعاش أساتذة متفرغين بمكافأة اجمالية توازى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب والبدلات الاخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة » .

ولقد عدلت تلك المادة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ المعمول به اعتبارا من ٣٠ يولية سنة ١٩٧٤ وأصبحت تنص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ١١٣ يبقى بصفة شخصية فى ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ، ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ، ولا تحسب هذه المدة فى المعاش ويتقاضون مكافأة اجمالية توازى الفرق بين المرتب — مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة — وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش .

ويجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الخامسة والستين بذات المكافأة المتقدمة ولمدة سنتين قابلة للتجديد ، اساتذة متفرغين ...... » .

وتنص القاعدة ٨ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على أن

« يحتفظ بمرتبه بصفة شخصية رئيس الجامعة أو نائب رئيس الجامعه أو أمين المجلس الأعلى للجامعات آلذى يترك منصبه لأى سبب من الأسباب ويعود الى هيئة التدريس » .

ومفاد ما تقـــدم ان المشرع عندما أجاز فى قانون تنظيم الجامعات القديم رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ التعيين بعـــد بلوغ سن الستين بمكافأة تساوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الاخرى المقررة والمعاش قصر ذلك على كل من يشغل وظيفة أستاذ كرسى ووظيفه أستاذ . ومن ثم يتعين الاعتداد كاصل عام عند حساب المكافأة المستحقة لمن يعين من بين شاغلى هاتين الوظيفتين بعـــد الاحالة الى المعاش بالمرتب والرواتب الاضـــافية المقررة لها . بيد انه لما كان المشرع قد قرر فى هذا القانون تسوية معاش مدير الجامعة على أساس المرتب المقرر لهذه الوظيفة وكان مقتضى ذلك معاملته على أساس هـــذا المرتب بعد احالته الى المعاش فانه استثناء من الأصل العام سالف الذكر تحدد مكافأة الاستاذ ذى الكرسى الذى شـــغل وظيفة مدير جامعة قبل احالته آلى المعاش على أساس مرتب هذه الوظيفة ، ولمـــا كان ألاعتـــداد بهـــذا المرتب يمثل اســـتثناء من القاعدة العـــامة المقررة فى حساب المكافأة المستحقة لمن يعين بعـــد بلوغه سن الستين فانه لا يجوز التوسع فى هذا الاستثناء باضافة بدل التمثيل المقـــرر لشـــاغل وظيفـــة مدير جامعة الى المرتب عند حســـاب مكافأة مدير الجامعه الذى يعين بعد أحالته الى المعاش بوظيفة أستاذ ذى كرسى وانما يتعين حساب مكافأته على أســـاس الفرق بين المرتب المقـــرر لمدير الجامعة والبدلات الاضافية المقررة للاستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له ، أما بدل التمثيل فانه لا يصرف الا لشاغل الوظيفة المقرر لها هـــذا البدل الأمر الذى لا يتحقق بالنسبة لرئيس الجامعة المحال الى المعاش لأنه لا يقوم بأعباء هذه الوظيفة وانما بوظيفة أستاذ متفرغ .

واذا كان ذلك هو مسلك المشرع فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فانه لم يتغير بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فلقد نص المشرع صراحة فى المـــادة

٢٥ من هـذا القانون على اعتبار رئيس الجامعة شاغلا لوظيفة أستاذ على سبيل التذكار واحتفظ له ولنوابه — فى القاعدة ٨ من قواعد تطبيق جدول المرتبات بالمرتب المقرر لهذه الوظائف دون بدل التمثيل وكان يجيز فى المادة ١٢١ قبل تعديلها ابقاء الأساتذة بعد سن الستين وأصبح يوجب بعد تعديلها الابقاء على جميع من بلغوا هـذا السن حتى سن الخامسة والستين ويجيز الابقاء عليهم بعدها لمدة سنتين قابلة للتجديد وذلك بمكافأة تساوى فى جميع الأحوال الفرق بين المرتب — مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى ، ومن ثم يكون المشرع قد أخذ فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بذات الأصل العام الذى اعتنقه فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند تحديد المكافأة المستحقة لمن يبقى بالجامعة بعد سن الستين او سن الخامسة والستين فقرر منحه مكافأة تساوى المرتب المستحق له كعضو بهيئة التدريس مضافا اليه البدلات المستحقة له أيضا بهذه الصفة وبين المعاش . كما أخذ ، بذات الاستثناء بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة رئيس جامعة قبل احالته الى المعاش اذ احتفظ له بمرتب تلك الوظيفة بعد تركه لها الأمر الذى يقتضى حساب مكافأته بعد سن الستين او سن الخامسة والستين على أساس هـذا المرتب وحده دون البدلات التى يتعين الرجوع فى تحديها الى البدلات المقررة لعضو هيئة التدريس .

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كان الدكتور .... قد شغل منصب رئيس جامعة حتى تاريخ احالته الى المعاش فى ١٩٧١/٨/٤ وعين أستاذا بكلية التربية فى ١٩٧١/١٠/٣ فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ واستمر كذلك بعد صدور القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فانه يستحق ابتداء من ١٩٧١/١٠/٣ مكافأة تساوى الفرق بين المرتب الذى كان يتقاضاه كرئيس جامعة مضافا اليه الرواتب الاضافية المقررة لوظيفة أستاذ ذى كرسى والمعاش المستحق له قانونا ، فلا يجوز اضافة بدل التمثيل المقرر لرئيس الجامعة الى المرتب عند حساب تلك المكافأة . وعلى هـذا الأساس كان يجب أن تحدد مكافأة الدكتور .... رئيس الجامعة السابق .

لذلك انتهت الجمعيـــة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن المكافاة المستحقة لمن يبقى فى الخدمة او يعاد تعيينه فى وظيفة استـــاذ منفرغ تنحصر فى الفرق بين معاشه وبين المرتب المقرر له والبدلات المقـــررة لوظيفة الاستاذ ولا يدخل ضمنها بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة رئيس أو نائب رئيس الجامعة .

(ملف ٨٢٧/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٢/٢٠)

تعليـــــــق :

وقد طلب اعادة عرض الموضوع ، فعرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلســـة ١٩٨٥/٤/١٧ التى استظهرت افتاءها السابق بجلستها ١٩٨٠/٢/٢٠ الذى انتهت فيه الى ان المكافأة المستحقة لمن يبقى فى الخدمة أو يعاد تعيينه فى وظيفة أستاذ متفرغ تنحصر فى الفـــرق بين معاشه وبين المرتبات المقررة له والبدلات المقررة لوظيفته ولا يدخل ضمنها بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة رئيس أو نائب رئيس الجامعة ، تأسيسا على أن المشرع عندما أجاز فى قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ التعيين بعد بلوغ سن الستين بمكافأة تساوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الاخرى المقررة والمعاش قصر ذلك على من كان يشغل وظيفة أستاذ ذى كرسى ووظيفة أستاذ ، ومن ثم يتعين الاعتداد كأصل عام عند حساب المكافأة المستحقة لمن يعين من بين شاغلى هاتين الوظيفتين بعد الاحالة الى المعاش بالمرتب والرواتب الاضافية المقررة لها . بيد انه لما كان المشرع قد قرر فى هذا القانون تسوية معاش مدير الجامعـــة على أساس المرتب المقرر لهذه الوظيفة وكان مقتضى ذلك معاملته على أساس هـــذا المرتب بعد احالته الى المعاش فانه استثناء من هـــذا الأصل العام تحدد مكافأة الأستاذ ذى الكرسى الذى شغل وظيفة مدير جامعة قبل احالته الى المعـــاش على أساس مرتب هـــذه الوظيفة . ولمـــا كان الاعتداد بهذا المرتب يمثل استثناء من القاعدة العامة المقررة فى حســـاب المكافأة المستحقة لمن يعين بعد بلوغه سن الستين فانه لا يجوز التوسع فى هـــذا الاستثناء باضافة بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة مدير جامعة الى المرتب عند حساب مكافأة مدير الجامعة الذى يشغل وظيفة أستاذ ذى كرسى قبل تعيينه مديرا للجامعة ثم يعين بعد احالته الى المعاش هو

مدير للجامعة بوظيفة أستاذ متفرغ وانما يتعين حساب مكافأته على أساس الفرق بين المرتب المقرر لمدير الجامعة والبدلات الاضافية المقررة للأستاذ ذى الكرسي وبين المعاش المستحق له والمحسوب على أساس مرتب مدير الجامعة. أما بدل التمثيل فانه لا يصرف الا لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل ، الأمر الذى لا يتحقق بالنسبة الى رئيس الجامعة التى انتهت خدمته وهو رئيس للجامعة ، لانه لو انتهت مدته كمدير للجامعة قبل بلوغه سن الستين وعاد الى وظيفة أستاذ ذى كرسى التى كان يشغلها قبل تعيينه مديرا للجامعة فانه كان يحتفظ بمرتب مدير الجامعة بصفة شخصية ولكنه لا يحتفظ ببدل التمثيل المقرر لمدير الجامعة لانه لم يعد يشغل هذه الوظيفة فاذا ما انتهت خدمته بعد بلوغه سن الستين وعين استاذا متفرغا فان مرتبه المحتفظ له به عندما كان مديرا للجامعه يدخل فى حساب المكافأة التى يعين بها دون بدل التمثيل المقرر لمدير الجامعة والذى لا يحتفظ به عندما يعاد تعيينه أستاذا بعد انتهاء مدته كمدير للجامعة . وعندما يعين بعد بلوغه سن الستين كأستاذ متفرغ فانه لا يحتفظ بهذا البدل أيضا ولا يدخل فى حساب المكافأة التى تستحق له ، لأنه لا يقوم بأعباء هذه الوظيفة ، واذا كان ذلك هو مسلك المشرع فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فانه لم يتغير بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فلقد نص المشرع صراحة فى المادة ٢٥ من هذا القانون على اختيار رئيس الجامعة شاغلا لوظيفة أستاذ على سبيل التذكار واحتفظ له ولنوابه — فى القاعدة ٨ من قواعد تطبيق جداول المرتبات المقررة لهذه الوظائف — بالمرتب فى هذه الوظائف دون بدل التمثيل . وكان يجيز فى المادة ١٢١ قبل تعديلها ابقاء الأساتذة بعد سن الستين وأصبح يوجب بعد تعديلها الابقاء على جميع من بلغوا هذه السن حتى الخامسة والستين ويجيز الابقاء عليهم بعدها لمدة سنتين قابلة للتجديد وذلك بمكافأة تساوى فى جميع الأحوال الفرق بين المرتب — مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى والمعاش ومن ثم يكون المشرع قد أخذ فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بذات الأصل العام الذى اعتنقه فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند تحديد المكافأة المستحقة لمن يبقى بالجامعة بعد سن

الستين أو سن الخامســـة والستين فقرر منحه مكافأة تســاوى المرتب المستحق له كعضو بهيئة التدريس مضافا اليه البدلات المستحقة له أيضا بهذه الصــفة وبين المعاش . كما أخذ بذات الاستثناء بالنســبة لم كان يشغل وظيفة رئيس جامعة قبل احالته الى المعاش اذ احتفظ له بمرتب تلك الوظيفة بعد تركه لها . الأمر الذى يقتضى حساب مكافأته عند تعيينه أستاذا متفرغا عند بلوغه سن الستين أو سن الخامسة والستين على أساس هــذا المرتب وحده دون البدلات التى يتعين الرجوع فى تحديدها الى البدلات التى كانت مقررة له كعضو فى هيئة التدريس .

وحيث أن طلب اعادة عرض الموضــوع على الجمعيــة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لم يتضمن أية اضافة جديدة فى الوقائع كما لم يتضمن أى أسباب أو أسانيد قانونية مغايرة لم تكن مطروحة على هيئــة الجمعية العمومية لدى اصدارها افتاءها السابق ، وبعد مناقشة الموضوع من جميع نواحيه انتهت الجمعية الى تأييد افتاءها السابق فى الموضوع .

لذلك انتهت الجمعيــة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتواها الســابقة .

(ملف ٨٦/٤/٨٣٧)

قاعـــــدة رقم (٤٣٢)

المبـــدأ :

زيادة مكافأة الأستاذ المتفرغ بزيادة البدلات المقررة للوظيفة وتنقص بمقدار الزيادة فى المعاش .

ملخص الفتـــوى :

ان قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ ينص فى المــادة (١١٣) على أن « سن انتهــاء الخدمة بالنسبة الى اعضــاء هيئة التدريس ستين سنة ميلادية ومع ذلك اذا بلغ عضــو هيئة التدريس هــذه السن خلال العام الجامعى فيبقى

الى نهايته مع احتفاظه بكافة حقوقه ومناصبه الادارية ، وينتهى العـــام الجامعى بانتهـــاء أعمال الامتحانات فى ختام الدراسة فى العام الجامعى ، ولا تحسب المـــدة من بلوغه سن الستين الى نهـــاية العام الجامعى فى المعـــاش » .

وينص فى المـــادة (١٢١) على أنه « مع مراعاة حكم المـــادة (١١٢) يبقى بصفة شخصية فى ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين ، وذلك ما لم يطلبوا عدم الاســـتمرار فى العمل ؛ ولا تحسب هـــذه المدة فى المعاش ويتقاضون مكافأة اجمالية توازن الفرق بين المرتب مضافا اليه الروانب والبدلات الاخرى المقررة وبين المعـــاش . مع الجمع بين المكافأة والمعاش .... » .

وتنص المـــادة (٥٦) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه « مع مراعاة أحكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للأستاذ وعليه واجباته . وذلك فيما عدا تقلد المراكز الادارية ، وله على وجه الخصوص عضوية مجلس القســـم وعضوية مجلس الكلية والاشتراك فى اختيار عميد الكلية وفقا لأحكام المواد ٥٢ و ٤٠/ج و ٤٣ من قانون تنظيم الجامعات » .

ومفاد تلك النصوص أن المشرع أوجب انهاء خدمة عضـــو هيئة التدريس وتســـوية معاشه عند بلوغه سن الســـتين وأجاز له البقـــاء للعمل بكليته أو معهده بعد هـــذه السن كأســـتاذ متفرغ حتى يبلغ سن الخامســـة والستين وحدد له مكافأة اجماليـــة فى مقابل هـــذا العمل تساوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب ، والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ، وأكد المشرع فى اللائحـــة التنفيذية المســـاواة بين الأســـتاذ المتفرغ وباقى الأعضـــاء فى الحقوق والواجبات وذلك فيما عـــدا المناصب الادارية التى لا يجـــوز له تقلدها وبذلك يكون قد أفصح عن قصده فى ألا يقل مجموع ما يتقاضاه العضو

من معاش ومكافأة بعد سن الستين عما يتقاضاه زميله الذى لم يصل الى تلك السن .

واذ لم ينسب المشرع المرتب والبدلات التى تحسب على اساسها المكافأة الى العضو وانما أطلق فى تحديدها فعرفها بأنها المرتب والبدلات المقررة فانه يكون بذلك قد أعتد فى حساب المكافأة بالمرتب والبدلات المقررة بجدول المرتبات للوظيفة وليس بتلك التى كان يتقاضاها بالفعل عند بلوغه سن التقاعد وتبعا لذلك فان المكافأة تزيد بزيادة المرتب والبدلات المقررة للوظيفة .

ولما كان المقصود بالمعاش فى هذه الحالة هو معاش العضو فانه يتعين أيضا آلاعتداد بما يطرأ عليه من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد المعاش ولا يجوز فى هذا الصدد أن يعتد بما يطرأ على معاش العضو من زيادة فى حين تغفل الزيادة التى تطرأ على مرتب وبدلات الوظيفة لأن ذلك من شأنه أن يؤدى الى انقاص حقوق الأستاذ المتفرغ المالية عما هو مقرر لأعضاء هيئة التدريس الأحدث منه فى حين أن المشرع أوجب التسوية بينهم فى جميع الحقوق باستثناء تقلد المناصب الادارية كما لا يجوز القول بتجميد المكافأة عند القدر الذى تحددت به فى تاريخ بلوغ العضو سن الستين لأن فى ذلك اهدار للنص الذى يوجب حساب المكافأة على أساس الفرق بين المعاش المقرر للعضو وبين المرتب والبدلات المقررة للوظيفة وعليه يتعين أن تتحرك المكافأة بتحرك أى منهما فتزيد بزيادة البدلات وتقل بزيادة المعاش .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان مكافأة الأستاذ المتفرغ تزيد بزيادة البدلات المقررة للوظيفة وتنقص بمقدار الزيادة فى المعاش .

(ملف ٨٦٧/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٨)

تعليـــــــق :

وقد أعيد عرض موضـــوع مـــدى تأثر مكافأة الاســـاتذة المتفرغين بالجامعات بما يطرا على معاشاتهم وبما يضاف الى مرتبات وبدلات وظائفهم الأصلية من زيادات على الجمعية العموميه لقسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٢/٥/١٩ فتبين لها ان قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ينص فى المـــادة ١١٣ على ان « سن أنتهاء الخدمة بالنسبة لاعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية .

وينص القانون فى المـــادة ١٢١ المعدلة بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٨١ على انه (مع مراعاة حكم المـــادة ١١٣ يبقى بصفة شخصية فى ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ويصبحون اساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ...... يتقاضون مكافأة اجمالية توازى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب والبدلات الاخرى المقـــررة وبـــين المعاش مع الجمـــع بين المكافأة والمعاش ......) .

وتنص المـــادة (٥٦) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ على انه (مع مراعاة أحكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للأستاذ وعليه واجباته ، وذلك فيما عدا تقلد المناصب الادارية ......) .

وحاصل تلك النصوص ان المشرع قضى بانهاء خدمة عضو هيئـــة التدريس عند بلوغه سن الستين وفى ذات الوقت اجاز له البقـــاء فى كليته أو معهده . كأســـتاذ متفرغ حتى سن الخامسة والستين فى مقابل مكافأة اجمالية تساوى الفرق بين المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش وخوله حق الجمع بين تلك المكافأة والمعاش ، وإذ أطلق المشرع بالنســـبة للمرتب والبدلات فلم ينســـبها الى عضو هيئـــة التدريس وانما وصفها بانها المقررة فان المقصود بما يتحدد بالمستحقات المنصوص عليها بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ للوظيفة دون ما كان يتقاضاه

العضو منها قبل احالته الى المعاش وليس أدل على ذلك من ان اللائحة التنفيذية للقانون أوجبت المساواة فيما بين الأستاذ المتفرغ والأستاذ فى الحقوق وذلك الأمر لن يتحقق اذا قل مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ من المعاش ومكافأة عما يتقاضام زميله الذى لم يبلغ سن الستين وهو ما يتبع حتما لو اعتد فى حساب المكافأة بما كان يتقاضاه العضو دون ما هو مقرر للوظيفة .

ومن ثم يتعين الاعتداد فى حساب المكافأة بالزيادة التى تطرأ على جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ولما كان المقصود بالمعاش ما ينصرف حتما الى المعاش المقرر للعضو فانه يتعين أيضا الاعتداد بما يطرأ عليه من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد المعاش اذ بذلك لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ الستين ، ولا وجه للقول بان الاضافات التى طرأت على المعاشات لا تعد جزءا منها الا فى حالات محددة وفقا لأحكام القانونين رقمى ٧ لسنة ١٩٧٧ و ٦٢ لسنة ١٩٨٠. ذلك لأن المشرع قضى فى المادة الثانية من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١ باعتبار الزيادة المقررة بهذا القانون وجميع الاعانات والزيادات التى أضيفت الى المعاشات قبل تاريخ العمل به جزءا من المعاش تسرى فى شأنها جميع أحكامه .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتواها الصادرة بجلسة ٨ من ابريل سنة ١٩٨١ م. (**ملف ٨٦/٤/٨٦٧**)

ــ المكافأة التى صرفت لأعضـــاء هيئة التدريس والمعيدين بكليتى الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط فى مرحلتها الانشائية :

قاعـــــدة رقم (٤٣٣)

المبـــــدأ :

المكافأة التى صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليتى الهندسة والعلوم بجامعة اســـيوط قبل صـــدور قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩١ لســـنة ١٩٦٠ ــ فى مرحلتها الانشائية ــ لا تعتبر مكافأة تشجيعية ــ لا تعدو أن تكون مكافأة عن عمل اضافى اسند اليهم اثناء المرحلة الانشائية للجامعة ــ هـــذا العمل لا يعتبر امتدادا لعملهم الأصلى ــ جواز الجمع بينها وبين بدل التفرغ المقرر بالقرار الجمهورى رقم ٢١٨ لســـنة ١٩٥٧ وذلك بالنسبة للفترة السابقة على قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦ لســـنة ١٩٥٩ بشأن الأجور الاضافية .

ملخص الفتـــــوى :

انه يبين من مطالعة المذكرتين اللتين وافق عليهما السيد وزير التربية والتعليم فى ١٩٥٧/١١/٢٧ و ١٩٥٨/٩/٣٠ فى شـــأن صرف المكافآت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة اسيوط انه جاء بالمذكرة الأولى ان هؤلاء السادة يقومون بجهد مضاعف فى سبيل انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع الى جانب انهم منقطعون للعمـــل بالجامعة فى مرحلتها الانشائية .. كما تبين من المذكرة الثانية أنها تستند الى ما يستلزمه العمل فى جامعة أسيوط من جهد مضاعف من ناحية أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتنفيذ ما وضع من تخطيط عريض للجامعـــة يستلزم الانقطاع للأعمال الجماعية خلال المرحلة الانشائية .

ومؤدى ذلك ان المكافأة التى صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة اسيوط على الأساس المتقدم قد ارتبطت بأعمال استلزمتها مرحلة

انشاء جامعة أسيوط . وتدعيمها فى أول عهدها وكانت بمثابة تعويض لهم عما يبذلونه من جهد مضاعف واستنهاضا لهمتهم فى العمل ، ومن ثم فان هــذه المكافأة هى مقابل التكليف الاضافى الذى القى على أعضـــاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط .

ان المكافأة المقررة على الوجه السالف بيانه لا تعتبر مكافأة تشجيعية نظرا الى أن قواعد منحها تقضى بصرفها دوريا بفئات محددة دون انتظار الى حين الانتهاء من انجاز العمل الذى أوكل اليهم القيام به وقد أفصحت المذكرات التى صدر بناء عليها قرارى وزير التربية والتعليم المشار اليهما من أن هــذا العمل يقتضى قيامهم بجهد مضاعف فى سبيل انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع ومن ثم كان منح هذه المكافأة من قبيل تعويضهم عن الجهد المضاعف الذى يبذلونه وليس هذا شـــأن المكافأة التشجيعية التى تمنح فى الأصل طبقـــا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٦ من أكتوبر سنة ١٩٥٥ عن خدمات ممتازة أداها العامل أى أتم انجازها بالفعل .

ومتى كان ذلك فان هــذه المكافأة لا تعدو أن تكون عن عمل اضافى أسند الى أعضاء هيئـــة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط فى مرحلتها الانشائية وهــذا العمل الاضافى لا يعتبر امتداد لعملهم الأصلى فى الجامعة وانما هو عمل ارتباط — كما سبق البيان — بمرحلة انشاء الجامعة وتدعيمها فى أول عهدها وبهذه المثابة يعتبر هذا العمل مغايرا لعملهم الأصلى حسبما حدده قانون تنظيم الجامعات .

ولا يغير من هذا النظر القول بأن القرار الذى منح هذه المكافأة أطلق عليها اسم المكافأة الممتازة فالعبرة فى التكييف بالمقاصد والمعانى وليست بالألفاظ والمبانى .

ومن حيث أن الجمعية العمومية قد استقر رأيها على أن قاعدة حظر الجمع بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين وبين المكافأة عن ساعات العمل الاضافية المنصوص عليها فى المـــادة الثالثة من القرار الجمهورى رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ بشأن بدل التفرغ — لا تسرى الا بالنسبة للمكافأة المقررة عن

العمل المتصل بالعمل الأصلى ويعتبر امتدادا له ومن ثم متى كانت المكافأة مثار البحث مقابل اسهام أعضاء هيئة التدريس والمعيدين فى انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع فانها تعتبر مقابل عمل انشائى ليس امتدادا لعملهم الأصلى ولا يسرى عليها حظر الجمع بينها وبين بدل التفرغ . وكل ذلك فى الفترة السابقة على أول فبراير سنة ١٩٥٩ أما بعد هذا التاريخ فانه تسرى أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩١ لسنة ١٩٦٠ بشأن المكافأت الانشائية التى صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المكافأة التى صرفت للسادة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة اسيوط عما قاموا به من اعمال انشائية طبقا لقرارى وزير التربية والتعليم الصادرين عامى ١٩٥٧ و ١٩٥٨ المشار اليهما فى الفترة السابقة على أول فبراير سنة ١٩٥٩ تعتبر مكافأة عن عمل اضافى ليس امتدادا لعملهم الأصلى ومن ثم يجوز الجمع بينها وبين بدل التفرغ المنصوص عليه فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر .

(ملف ٨٦/٤/٥٤٤ — جلسة ١٩٧٢/٥/٣١)

الفـــرع العـــاشر
معاش اعضـــاء هيئة التدريس

قاعـــدة رقم (٤٣٤)

المبـــدا :

أعضاء هيئة التدريس والمعيدون — تثبيت الموجودين منهم فى الخدمة قبل اول فبراير سنة ١٩٥٣ بالقانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ — عدم حساب مدة الخدمة المؤقتة فى المعاش لمن طبق عليه هـذا القانون وترك الخدمة قبل صدور القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ — تسوية المعاش بالمخالفة لذلك ومضى ســنة من تاريخ تســليم السركى المبين فيه مقداره — لا يجــوز المنازعة فيه .

ملخص الفتـــوى :

ان القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ فى شأن تثبيت هيئات التدريس بالجامعات المصرية والمعينين قبل اول فبراير سنة ١٩٥٣ — ينص فى مادته الأولى على ان « يسرى على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين فى الجامعات المصرية الموجودين فى الخـــدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية وتحسب لهم طبقا لأحكامه مدة العمل السابقة فى الحكومة ضمن مدة الخدمة التى تعطى الحق فى المعاش بشرط ان يقبل كل منهم خصم الاحتياطى عن هـــذه المدة .

أما من يعين من أعضـــاء هيئات التدريس والمدرسين المســـاعدين والمعيدين ابتـــداء من التاريخ المنصوص عليه فى الفقرة السابقة فلا تسرى عليـــه سوى أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ » . وجاء فى المذكرة الايضاحية لهـــذا القانون أنه « رغبة فى التسوية بين فئات الموظفين

من ذوى الكادرات الخاصـــة ، اعدت وزارة المـــالية والاقتصاد مشروع القـــانون المرافق بتثبيت أعضـــاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعات الموجودين فى الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ بحيث تسرى عليهم أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ونتيجة لذلك لا يكون أعضـــاء هيئات التدريس الحاليون خاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الا فيما يختص بصندوق التأمين .

أما من يعين من أعضـــاء هيئات التدريس بعد أول فبراير سنة ١٩٥٣ فلا يخضع لأحكام هـــذا المرسوم بل تسرى عليه أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنه ١٩٥٢ فيما يختص بالتأمين والادخار على السواء » .

ويبين من ذلك انه يتعين حساب مدة الخدمة السابقة للمثبتين بمقتضى القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ وفقـــا للأحكام التى نص عليهـــا المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ .

وتنص المـــادة ٦٤ من هـــذا المرسوم على أن « مدد الخدمة السابقة الآتى بيانها لا تحتسب فى المعاش بأى حال من الأحوال حتى ولو دفع أصحابها قيمة الاستقطاع الخاص بها الذى لم يسبق خصمه من ماهياتهم وهى التى قضيت :

١ — بصفة خدمة خارجين عن هيئة العمـــال .

٢ — بمقتضى عقود تتضمن مزايا خاصة فى صورة مكافأة .

٣ — بصفة مؤقتة أو الى أجل مسمى » .

وهـــذا النص يتفق والقاعدة التى تضمنتها المـــادتان الثانية والثامنة من ذات المرسوم بقانون ذلك أن المـــادة الثانية تنص على أن « يستقطع سبعة ونصف فى المـــائة من ماهيات جميع الموظفين والمستخدمين الملكيين المقيدين بصفة دائمـــة ولا يجوز رد قيمة هـــذا الاستقطاع فى اية حال

من الأحوال ..... » كما تنص المـــادة الثامنة على انه « لا تستقطع السبعة ونصف فى المـــائة الا من ماهيات الموظفين والمستخدمين الدائمين الذين يكون عمرهم أكثر من ثمانى عشرة سنة » .

ويبين بوضوح من المـــادة الأولى للقانون رقم ١٩٢ لســـنة ١٩٥٣ السالف ذكرها أن المرسوم بالقانون رقم ٣٧ لســـنة ١٩٢٩ يسرى بكافة احكامه على تثبيت أعضـــاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين فى الجامعات المصرية الموجودين فى الخدمة قبل أول فبراير ســـنة ١٩٥٢ . ويترتب على ذلك ضرورة مراعاة حكم المـــادة السادسة من المرسوم بقانون المشار اليه . ولمـــا كانت هذه المـــادة — بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٤٥ لســـنة ١٩٥٣ تنص على أنه « لا يجوز للحكومة ولا لصاحب الشأن المنازعة فى أى معاش تم قيده متى مضى اثنا عشر شـــهرا من تاريخ تسليم السركى المبين فيه مقدار المعاش الى صاحب الشـــأن . كذلك لا يجوز للحكومة ولا لصاحب الشـــأن المنازعة فى مقدار المكافأة التى دفعت الا اذا قدمت المعارضة الى الجهـــة التى قامت بتسوية المكافأة خلال اثنى عشر شـــهرا من تاريخ صرفها » .

وبناء على ذلك فكل دعوى يراد بها أو بواسطتها تعديل مقدار المعاش الذى تم قيده أو المكافأة التى تم صرفها لا يجوز قبولها بعد مضى الميعـــاد المذكور أمام أية محكمة كانت لا على الحكومة ولا على مصالحها لأى سبب كان وتحت أية حجة كانت ولا يجوز أيضا قبول هـــذه الدعوى من الحكومة أو من مصالحها . ولمـــا كانت هذه المـــادة تنص على ذلك فان المعاشات التى تم قيـــدها تصبح نهائية اذا كان قد مضى على تســـليم السركى الخاص بكل منهـــا اثنا عشر شـــهرا دون أن تحدث منازعة بشأنها خلال هـــذه المـــدة ، أى أن هـــذه المعاشات لا يجوز حينئـــذ النظر فى تعديلها على أساس استبعاد ما قد يوجد من مدد خدمة مؤقتة .

وعلى ذلك فان أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين فى الجامعات المصرية الذين ثبتوا بمقتضى القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ وتركوا الخدمة قبل صـــدور القرار بقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ — الذى

اجاز حساب مدد الخدمة المؤقتة للمنتفعين بأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ — هؤلاء لا تحسب لهم مدد خدمتهم المؤقتة فى المعاش ، على أن يراعى عند اعادة النظر فى المعاشات التى تم قيدها على خلاف ذلك حكم المادة السادسة من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٤٥ لسنة ١٩٥٣ .

(فتوى ٧١٥ فى ١٩٥٨/١٢/١)

قاعدة رقم (٤٣٥)

المبدا :

اعضاء هيئة التدريس — مدد الخدمة السابقة — القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ بشأن سريان المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية على اعضاء هيئة التدريس بالجامعات — جواز حساب مدد خدمتهم السابقة التى قضوها معينين بصفة مؤقتة أو بعقود فى المعاش — لا يحول دون ذلك قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٢٥/١/١٦ بوقف التثبيت وتعذر استقطاع احتياطى المعاش من رواتبهم تبعا لذلك .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ بشأن سريان المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ على الجامعات ينص فى المادة الأولى منه على أن « يسرى على أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين فى الجامعات المصرية الموجودين فى الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ ، أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، وتحسب لهم طبقا لأحكامه ، مدة العمل السابقة فى الحكومة ، ضمن مدة الخدمة التى تعطى الحق فى المعاش بشرط أن يقبل كل منهم خصم الاحتياطى عن هذه المدة . أما من يعين من اعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين ابتداء من التاريخ المنصوص عليه في الفقرة السابقة ، فلا يسرى عليه سوى أحكام المرسوم بقانون ٣١٦ لسنة

١٩٥٢ (بانشاء صندوق للتامين وآخر للمعاشات لموظفى الحكومة المدنيين » . أما المادة الثانية منه فتنص على أن « يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية » . وقد تم ذلك فى ٢٢ من ابريل سنة ١٩٥٢ .

ويبين من نص المادة الاولى من القانون السالف الذكر ، أن الشارع رأى أن يستثنى أعضاء هيئات التدريس المشار اليهم ، من أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه فيما تعلق به منها بأحكام الاشتراك فى صندوق الادخار ، والذى أنشاه ، ويجعل الاشتراك فيه الزاميا بالنسبة الى غير المثبتين من الموظفين وانه من تم قضى بأن يعتبر هؤلاء الاعضاء من الموظفين المثبتين ، بحيث تسرى عليهم أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، اعتبارا من تاريخ العمل به ، ثم أجاز أن تحسب لهم مدد العمل السابقة على ذلك ، ضمن مدد الخدمة المحسوبة فى المعاش . متى كانت من بين المدد التى يجوز حسابها فى المعاش طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ على أن يؤدى كل منهم احتياطى المعاش . وقدره سبعة ونصف فى المائة من المرتب عن المدد السابقة .

والى ذلك كله أشارت المذكرة الايضاحية للقانون ، اذ قالت « أن تثبيت أعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية أمر كان متفقا عليه بين الجامعات والحكومات المختلفة وكما أن أعضاء هيئات التدريس بالجامعات يتمتعون بكادر القضاء وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤٦/١٠/٦ ، وأن التثبيت من أهم مزايا هذا الكادر ، هذا الى أن القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٥٠ قضى بربط درجات أعضاء هيئات التدريس بكليات الجامعات المصرية بدرجات رجال القضاء والنيابة وبذلك أصبح للجامعات كادر خاص بها مماثل لكادر القضاء مما يستدعى التسوية فى المعاملة بينهما ، ونظرا الى أن قواعد التثبيت لم تسر على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، ولم يحل دون ذلك الا انتظار صدور لائحة جديدة للجامعة الأمر الذى يدخلهم فى عداد غير المثبتين من الموظفين ممن تسرى عليهم أحكام صندوق الادخار المنشأ بالقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ . فانه رغبة فى التسوية بين فئات الموظفين من ذوى الكادرات الخاصة أعدت وزارة المالية والاقتصاد مشروع القانون المرافق،بتثبيت أعضاء

هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعات الموجودين فى الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ بحيث تسرى عليهم احكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ . ونتيجة لذلك لا يكون اعضاء هيئات التدريس الحاليين خاضعين لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الا فيما يختص بصندوق التامين ، أما من يعين من أعضاء هيئات التدريس بعد اول فبراير سنة ١٩٥٣ فلا يخضع لاحكام هذا المشروع بل تسرى عليه أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ فيما يختص بالتأمين والادخار على السواء » .

وواضح من ذلك ، أن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٢ ، يقضى بأن يعامل أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الموجودين فى الخدمة ، فى التاريخ المحدد فيه ، بأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ، وأن تجرى هذه المعاملة عن المدة السابقة أيضا ، متى كانت من تلك المدد التى يجوز حسابها طبقا لأحكام ذلك المرسوم بقانون .

وبالرجوع الى أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ المشار اليه ، يبين أن المادة الثانية منه تنص على أن « يستقطع سبعة ونصف فى المائة من ماهيات جميع الموظفين والمستخدمين الملكيين المقيدين بصفة دائمة . ولا يجوز رد قيمة هذا الاستقطاع فى أية حال من الأحوال . والموظفون الذين يجرى على ماهياتهم حكم هذا الاستقطاع لهم دون سواهم الحق فى معاش أو مكافأة بمقتضى أحكام هذا القانون » . أما المادة (٤) منه فتنص على أن « لا يستقطع الاحتياطى من ماهيات الآتى ذكرهم . ولذلك لا يكون لهم أى حق فى المعاش : (أولا) العمال الذين من الأنواع المبينة فى الجدول حرف أ المرفق بهذا القانون . (ثانيا) الموظفون والمستخدمون المعينون بعقود أو بصفة مؤقتة » . غير أن الموظفين والمستخدمين الدائمين الذين ينقلون من وظائفهم لتأدية أعمال وظائف مؤقتة والذين ينقلون الى وظائف مديرى التعليم بمجالس المديريات أو لوظائف نظار للمدارس الحرة الخاضعة لتفتيش ومراقبة وزارة المعارف ، وكذلك من تعيره الحكومة للخدمة فى احدى المصالح

غير الحكومية أو فى احدى الحكومات الأجنبية لمدة معينة تحسب لهم فى تسوية المعاش مدد الخدمة التى يقضونها بهذه الصفة على أساس الماهية التى كانت تعطى لهم فى وظائفهم الدائمة مع ادخال العلاوات والترقيات التى قد تمنح لهم فى تلك الوظائف لو أنهم بقوا فيها طبقا للقواعد المعمول بها » . وتنص المادة (٨) على أنه « لا يستقطع السبعة والنصف فى المائة الا من ماهيات الموظفين الدائمين الذين يكون عمرهم أكثر من ثمانى عشرة سنة ». وتنص المادة (٨) على أنه « لا تستقطع السبعة والنصف فى المائة الا من الاستقطاع لا تحسب فى تسوية المعاش أو المكافأة فى أى حال من الأحوال . ويكون الاستقطاع للمعاش شهريا ، ولا يجوز توريد اى مبلغ عن مدة خدمة سابقة لم يجر عليها حكم الاستقطاع بقصد حسبانها فى المعاش أو المكافأة . ويستثنى من ذلك (أولا) مدة الاختبار المقررة فى اللائحة العمومية لقبول وترقية المستخدمين الملكيين ، فان هذه المدة تحسب فى المعاش مقابل توريد قيمة الاستقطاع الخاصة بها اذا قضاها المستخدم بصفة مرضية ، وعين بعدها بصفة دائمة . (ثانيا) المدد التى تقضى فى البعثات التى ترسلها الحكومة الى الخارج .. » وتنص المادة (٦٤) منه على أن « الموظفون والمستخدمون الذين يكونون فى الخدمة وقت صدور هذا القانون ، ما عدا المبينين فى المادة ٤ منه لهم أن يطلبوا الانتفاع بأحكامه بشرط أن يقدموا طلبا بذلك فى ظرف ستة أشهر من تاريخ نشره .. على أن مدد الخدمة السابقة الآتى بيانها لا تحسب فى المعاش بأى حال من الأحوال حتى ولو دفع أصحابها قيمة الاستقطاع الخاص بها الذى لم يسبق خصمه من ماهياتهم . وهى التى قضيت :

١ — بصفة خدمة خارجين عن هيئة العمال .

٢ — بمقتضى عقود تتضمن مزايا خاصة فى صورة مكافأة .

٣ — بصفة مؤقتة أو الى أجل مسمى .. » .

ويؤخذ من هذه النصوص :

أولا — أن مدد الخدمة لا يجوز حسابها فى المعاش ، هى تلك التى

لا يستقطع عنها احتياطى المعاش ، وهى تلك التى تقضى فى وظيفة من الوظائف الواردة فى الجدول « أ » الملحق بالمرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، وتلك التى يكون الموظف معينا فيها بعقد أو بصفة مؤقتة وتلك التى تكون على وظيفة من وظائف الخارجين عن الهيئة .

ثانيا — ان مدد الخدمة التى تحسب فى المعاش ، طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ هى تلك التى تقضى على وظائف دائمة ، مدرجة بهذه الصفة فى الميزانية ، وانه الى ذلك يجب أن يكون الموظف خلال هذه المدد معينا بصفة دائمة ، على أن يضاف الى ذلك مدة الاختبار ، ومدد البعثات ، وكذا المدد التى ينقل فيها الموظف المعين أصلا بصفة دائمة على وظيفة دائمة ، لتأدية أعمال وظائف مؤقتة .

والأصل ان الموظف الذى يعين فى وظيفة دائمة ، يعين على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الاكثر ، وانه فى اثناء هذه المدة ، وعند انتهائها ، يكون للوزير الحق فى رفته « أما اذا امضى الموظف مدة الاختبار ، على نحو يرضى رؤساءه ، فانه يعين نهائيا ، ومتى عين نهائيا فانه يعامل بمقتضى قانون المعاشات فيجرى على راتبه حكم الاستقطاع ، وتحسب له فى ضمن المدة المحسوبة فى المعاش مدة الاختبار ، على أن يكون قضاها بعد بلوغه سن الثامنة عشرة ، (المواد أرقام ٥ ، ١٣ ، ١٥ ، ١٦ ، من الدكريتو الصادر فى ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين فى مصالح الحكومة المعمول بها آنئذ) .

وعلى مقتضى ذلك الأصل ، كان ثمة تلازم بين تعيين الموظف بصفة دائمة وبين استقطاع المعاش من مرتبه . ولذلك كان الموظف الدائم ، هو المقيد على وظيفة مدرجة فى سلك الوظائف الدائمة اذا جرى على راتبه حكم الاستقطاع ، وهو لا يجرى الا بعد تثبيته فى وظيفته ، أى — تعيينه فيها بصفة نهائية ، وهو ما يجرى بعد تأديته فترة الاختبار على نحو مرضى . على أنه فى ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ ، صدر قرار من مجلس الوزراء بوقف تثبيت الموظفين ، أى تعيينهم بصفة دائمة ، حتى لا يجرى على رواتبهم حكم الاستقطاع ، وذلك ريثما يعالج الأمر بوضع أسس جديدة

للمعاشات لا ترهق الخزانة العـامة . وأدى ذلك الى أن أصبح جميـع الموظفين الذين عينوا ابتداء من ذلك التاريخ ، على وظائف دائمـة غير مثبتين ، أى غير دائمين . ومن ثم اعتبروا جميعـا مؤقتين ، أو بعبارة أخرى غير معينين بصـفة دائمة ولم يستثنى من ذلك سوى بعض طوائف من الموظفين كرجال القضـاء والنيـابة ومجلس الدولة وضباط الجيش والبوليس .

ولمـا كان الشارع قد رأى بالقانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ ، أن يسـتثنى أيضا ، من قاعـدة وقف التثبيت ، أعضـاء هيئات التدريس بالجامعـات ، وأن يجرى معاملتهم بأحكام المرسـوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، حتى عن المدة السـابقة ، فإن مقتضى ذلك ولازمة أنه رجع بهم الى الأصل المتقدم ، اعتبارا من تاريخ سابق ، بحيث أن من عين منهم فى وظيفة دائمة ، واستمر فى وظيفة بعد انتهاء مدة الاختبار ، يعتبر أنه قد عين فى هـذه الوظيفة بصفة دائمة ، بعد أن زال المـانع من اعتباره كذلك بأثر رجعى ، ومن ثم ، فانه بالنسبة الى مدد الخدمة السابقة ، يكفى لحسابها فى المعاش ، أن تكون قد قضيت على وظيفة دائمة ، حتى ولو كان الموظف خلال هـذه المدة معينا بعقد أو بصفة مؤقتة ، اذ الغرض انه كان كذلك ، لأنه لو لم يكن كذلك لثبت فى وظيفته ، وعومل تبعا ، ومن قبل بأحكام المرسوم بقانون سالف الذكر . وكل ما يلزم بعد ذلك هو أن تؤدى عن المدة السابقة ، احتياطى المعاش الخاص بها .

وانه لما يؤيد ذلك ، فضلا عما سلف بيانـه ، من أن حساب المدد التى قضيت على ربط وظائف دائمة ، جائز طبقـا لأحكام المرسـوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، بعد زوال صـفة عدم التثبيت فى الوظيفة ، بأثر رجعى ، بمقتضى القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ ، حسبما قضيت بذلك نصـوصه ، وأوضحته مذكرته الايضاحية ، وأكدته الأوضاع السـابقة على ذلك ان الموظفين غير المثبتين المعينين بعقود على ربط وظائف دائمة ، لم يعتبروا من الموظفين المؤقتين ، فى حكم المـادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات ، وانه من ثم كانوا يتقاعدون فى سن

الستين . وفقا لحكم المــادة ١٤ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ (فتوى قســم الرأى مجتمعا بتاريخ ١٩٥٣/٢/٢٥) . وفى ذلك ، ما يؤكد أن هؤلاء . انما كانوا يعتبرون مؤقتين أو غير مثبتين فى حكم قانون المعاشات لمنع استقطاع المعاش من رواتبهم فقط . وحرمانهم بالتالى من المعاش . أما من حيث الواقع . وأحكام قوانين التوظف المعمول بها ، فهم موظفون دائمون . (فى تفصيل ذلك) الفتوى السالف الاشارة اليها ص ٢٩٢ بند ٩٦ . مجموعة فتاوى السنتين ٦ ، ٧) .

ومتى تقرر ذلك . فانه لا يكون ثمة اساس للقول ، بان المدد التى قضاها الموظف شاغلا لوظيفة دائمة . بصفة مؤقتة ، او بعقد . كأثر من آثار وقف التثبيت . بالمعنى الموجب لتطبيق احكام المرســوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ . فى حقه — لا تحتسب ضمن مدد الخدمة التى تدخل ضمن المدة المحسوبة فى المعاش لأعضـــاء هيئات التدريس . المثبتين بمقتضى القانون رقم ١٩٣ لســنة ١٩٥٣ . وغنى عن البيــان ، أن القول بعدم حساب هذه المدد . تاسيسا على أنه لم يجر على راتبها حكم الاستقطـــاع . مردود بانه لو جرى ذلك الاستقطاع عليها لحسبت من قبل صدور القانون رقم ١٩٣ لســـنة ١٩٥٣ المشار اليه . هذا من جهة ، ومن جهة اخرى ، فانه لو لم تحتسب طبقا لمــا قضى به هذا القانون ، فانه لا يكون ثمة مجال يعمل فيه حكمه الخاص . بحساب مدد الخدمة السابقة ، طبقـــا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لســـنة ١٩٢٩ ، لأن كل المدد السابقة لن تحسب اذن ، لأنها اما أن تكون من المدد التى لا يجوز حسابها اصـــلا طبقا لذلك المرسوم ، أو تكون من بين المدد التى كان يجب حسابها طبقا له ، لولا أن حال دون ذلك قرار وقف التثبيت المشار اليه .

ويخلص مما سبق ان مدد الخدمة ، التى قضاها أعضـــاء هيئات التدريس بالجامعات ممن ثبتوا بمقتضى أحكام القانون رقم ١٩٣ لســـنة ١٩٥٣ ، والتى كان هؤلاء فيهـــا يعتبرون موظفين مؤقتين بحــكم كونهم معينين بصـــفة مؤقتة أو بعقود — هـــذه المدد تحسب ضمن مدد خدمتهم المحسوبة فى المعاش ، طبقـــا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩

بشرط واحد ، هو ان تكون هــذه المدد قد قضيت على وظائف دائمة على أن يقبل العضو خصم الاحتياطى المستحق عنها .

(فتوى ٥٢٣ فى ١٩٦٣/٥/٩)

قاعـــدة رقم (٤٣٦)

المبـــدأ :

مدد الخدمة السابقة التى قضاها أعضاء هيئة التدريس على وظائف درجات خارج الهيئة ــ امكان حسابها فى المعاش ولو لم يتقدموا بطلبات جديدة فى هــذا الشأن ــ اعتبار طلباتهم السابقة على صدور القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة التى قضيت على وظائف دائمة او مؤقتة أو على اعتماد ، قائمة لم تسقط .

ملخص الفتـــوى :

لئن كان مقتضى ما سبق ، هــو أن مدد الخدمة التى قضيت على وظائف مؤقته ، لا تحسب ضمن مدد الخدمة المحسوبة فى معاش اعضاء هيئات التدريس المشار اليهم ، الا انه بعــد أن ثبتوا بمقتضى القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ وسرى فى شأنهم ، طبقـــا له ، أحكام المرسوم بقانون رقم٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات . فانه من ثم يفيد هؤلاء من أحكام القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى شأن حساب مدد الخـــدمة التى قضيت علىوظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتمادات الباب الثالث المقسمة الى درجات فى المعاش ــ اذا كانوا قد بقوا فى الخدمة حتى تاريخ العمل بأحكام هذا القانون وتتم هذه الافادة ولو لم يكن هؤلاء قد تقدموا بطلبات للافادة من حكم هذا القانون خلال الستة أشـــهر التالية لتاريخ العمل به ، لأنه متى ثبت أن هؤلاء قد طلبوا حساب المدد المؤقتة التى قضيت على وظائف مما ذكر ، طبقـــا لأحكام القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ ، فان هذه الطلبات التى لم تكن مقبولة ، طبقا لأحكام ذلك القانون على أساس أن المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الذى يحيل اليه ذلك القانون ، لا يسمح

بحساب هـــذه المدد ضمن المدد المحسوبة فى المعاش — تعتبر قائمة حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ ، مادام أنه لم يبين أن نية أى منهم قد انصرفت الى العدول عنها . ومن ثم ، ينبغى الاعتداد بها ، والقول تبعا بأنها تغنى عن تقديم طلبات جديدة طبقا لأحكام هذا القانون الأخير . وعلى مقتضى ذلك ، يتعين الاستجابة اليها ، لأن احكام هـــذا القانون الأخير تجعلها ، من حيث الموضوع ، قائمة على أساس سليم من القانون . بعد أن لم تكن كذلك عند تقديمها . ووجه القول بما سلف . ان الطلبات التى قدمها هؤلاء لحساب مدد خدمة سابقة ، مما لا يجوز حسابها طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، تعتبر قائمة . وموجهة الى جهة الادارة ، ولكن هـــذه لا تستجيب اليها . ما دام القانون لا يجيز ذلك .. وعدم الاستجابة لهذه الطلبات ، لا يسقطها ، اذ هى تعتبر من قبيل الطلبـــات ، التى تستوجب بطبيعتها التكرار ، ما بقى الســـبب الموجب لها قائما . وهو عدم حساب المدد المؤقتة المشار اليها فى المعاش .. ومن ثم . فاذا ما صدر قانون يجيز حساب هـــذه المدد . فقد وجـــب على الادارة أن تستجيب لهـــذه الطلبات . بعد أن زال المـــانع من ذلك . وقام الأساس الذى يمكن أن تستند اليه هـــذه الطلبات ، فأصبح ممكنا اجابتها . بعد أن لم يكن الامر كذلك عند تقديمها وبخاصة وان مدة الستة الأشهر التى تلى تاريخ العمل بالقانون ، هى مدة انقضت فى جدل بين الجامعة وديوان المحاسبات . حول مدى جواز حساب المدد المؤقتة بصـــفة عامة ، وان الجامعة كانت تتجه فى ذلك الى القول بحساب هـــذه المدد جميعا ، على ما سلف ايضاحه ، وان هـــذا الجدل لم ينته الا بعد أن عرض الديوان الامر على الجمعية العمومية ، على نحو ما أشير اليه فى الوقائع ، وانه لذلك يمكن القول بأن فوات الميعاد المشار اليه ، وعدم تقدم اعضاء هيئة التدريس خلاله ، بطلبات لحساب المدد المؤقتة طبقا لأحكام القانون المذكور ، لا يرجع أساسا الى تقصير منهم ، وان لهم العذر اذا ما اكتفوا بما ضمنوه فى طلباتهم المقدمة من قبل لحساب كل المدد السابقة مادام أن البادى أن الجامعة كانت تريد الاستجابة لها .

(فتوى ٥٢٣ فى ١٩٦٣/٥/٩)

الفصـــل الخـــامس
تأديب اعضـــاء هيئة التدريس

الفـــــرع الأول
جـــــرائم تأديبيـــــة

قاعـــــدة رقم (٤٣٧)

المبـــــدا :

ان اعطـــاء دروس خصوصية بدون اذن خاص يصـــدر من مجلس الجامعة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس أو من مدير الجامعة بالنسبة الى غير اعضاء هيئة التدريس يجعل هؤلاء واولئك عرضة للمحاكمة التأديبية .

ملخص الفتـــوى :

ان القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الخاص بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس بجامعة فؤاد الأول وتأديبهم ينص فى مادته الثانية عشرة على انه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس اعطاء دروس خصوصية أو القيام بعمل من أعمال الخبرة أو أعطاء استشارة فى موضوع معين الا باذن من مدير الجامعة بناء على طلب عميد الكلية المختصة .

اما بالنســـبة لغير أعضاء هيئة التدريس أى المدرسين المساعدين والمعيدين فقد أحالت المـــادة ٢٢ من القانون رقم ١٤٩ لســـنة ١٩٥٠ باعادة تنظيم جامعـــة فؤاد الأول على القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ اذ نصت على ان يسرى على جميع موظفى الجامعة ومستخدميها أحكام التوظف العـــامة لموظفى الحكومة ومستخدميها وذلك مع مراعاة ما تنص عليه اللوائح الخاصة بأعضاء هيئـــة التدريس . ولا شك أن هـــذه الاحالة تنصرف الى الأحكام الموضوعية الذى تضمنها ذلك القانون من حيث شروط

التعيين وقواعد الترقية والتأديب والعزل دون مساس بتبعية هؤلاء الموظفين للجامعة بوصفها مؤسسة عامة مستقلة يديرها مجلس الجامعة ومدير الجامعة كل فى حدود اختصاصه ومؤدى ذلك انه فى تطبيق الحكم الوارد فى المادة ٧٨ الخاص بحظر العمل فى غير أوقات العمل الرسمية يتعين أن يستصدر المدرسون المساعدون والمعيدون الاذن الخاص بذلك من مدير الجامعة لا من وزير المعارف فان مدير الجامعة هو السلطة الرئاسية بالنسبة اليهم التى تقابل مجلس الجامعة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس ولا سلطان لوزير المعارف على موظفى الجامعة الا فيما خوله القانون صراحة .

ويؤكد هذا النظر ان المادة ٢٠ من قانون اعادة تنظيم جامعة فؤاد تنص على ان يعين وزير المعارف العمومية الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أما غير هؤلاء من الموظفين والمستخدمين فيعينهم وزير المعارف بناء على طلب مدير الجامعة عدا الموظفين الذين يكون تعيينهم من اختصاص مدير الجامعة ، فان المستفاد من هذا الحكم ان صدور قرار التعيين من وزير المعارف لا يجعل منه سلطة رئاسية بالنسبة الى غير أعضاء هيئة التدريس اذ لا وجه للتمييز بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس الذين لا يتبعون وزير المعارف بالرغم من أنه هو الذى يصدر قرارات تعيينهم .

وعلى مقتضى ما تقدم فان أعطاء دروس خصوصية بدون اذن خاص يصدر من مجلس الجامعة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس أو من مدير الجامعة بالنسبة الى غير أعضاء هيئة التدريس يجعل هؤلاء وأولئك عرضة للمحاكمة التأديبية ولا يعفيهم من هذه المسألة أن مجلس الوزراء أصدر قراراً فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بعدم مؤاخذة أى موظف كان يمارس عملا خلاف عمله الأصلى قبل صدور هذا القرار بدون اذن من الجهة التابع لها . ذلك أنه حتى مع التسليم بأن هذا القرار يتضمن أجازة لاحقة لها قوة الاذن السابق فانه لا يسرى على موظفى المؤسسات

العـــامة ذات الشخصية المعنوية المستقلة اذ لا سلطان لمجلس الوزراء عليهم ومن ثم فانه يتعين القول بعدم سريان القرار الصـــادر فى ١٧ ديســـمبر على موظفى جامعة فؤاد الذين يتبعون الجامعة كشخص اعتبارى مستقل ويملك مجلس الجامعة وحده ادارة شئونهم دون مجلس الوزراء لا فرق فى ذلك بين اعضاء هيئة التدريس او غيرهم لأنهم سواء من حيث عدم خضوعهم لمجلس الوزراء .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعا الى ان أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من مساعدى المدرسين والمعيدين الذين قرر مجلس الوزراء فصلهم بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ . لا يجوز لهم التمسك بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بالتجاوز عن مخالفة الموظفين لحكم المـــادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(فتوى ١٨٤ فى ١٩٥٣/٦/٩)

قاعـــــدة رقم (٤٣٨)

المبــــدأ :

مزاولة أعضاء هيئة التدريس المهنة خارج الجامعة أو داخلها فى غير اوقات العمل الرسمية ــ منوط بالحصول على ترخيص بها من مدير الجامعة بالشروط الواردة فى المـــادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ــ محاكمة المخالف تاديبيا .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شـــأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة تنص على أن « لمدير الجامعة بناء على عرض عميد الكلية ان يرخص بصفة استثنائية لاعضاء هيئة التدريس فى مزاولة مهنتهم خارج الجامعة أو داخلها فى غير أوقات العمل الرسمية بشرط أن يكسب المرخص له فى ذلك خبرة تنفـــع فى تخصصه العلمى

ويشرط ألا يتعارض هذا الترخيص مع الواجبات الجامعية وحسن أدائها ولا مع اللوائح المعمول بها فى مزاولة هذه المهنة ، ويصدر بقواعد تنظيم مزاولة المهنة قرار من المجلس الأعلى للجامعات ، ولا يكون الترخيص فى مزاولة المهنة خارج الجامعة الا لمن مضى على تخرجه عشر سنوات وقضى ثلاث سنوات على الأقل فى هيئة التدريس .. » ولما كان الثابت من الاوراق أن الطاعن تخرج فى كلية الطب بجامعة دمشق فى يونيه سنة ١٩٥١ وعين مدرسا فى الكلية المذكورة فى ١٧ من كانون الثانى (يناير) ١٩٥٦ ومن ثم فانه لم يستوف الشروط المنصوص عليها فى المادة ٧٢ سالفة الذكر التى تشترط لامكان الترخيص بمزاولة المهنة خارج الجامعة أن يكون قد مضى على تخرجه عشر سنوات ، ويكون ما استخلصه القرار المطعون فيه والنتيجة التى انتهى اليها فى ادانة الطاعن هو استخلاص سليم من أصول موجودة بطريقة سائغة ، ولا يبرئه من المخالفة المنسوبة اليه، ان يكون له نظراء لم يقدموا للمحاكمة التاديبية ما دامت المخالفة المنسوبة اليه هى قائمة قانونا ، وانما هذا الزعم لو صح لكان عيبا فى سلوك الجهة الادارية ، ومحل الشكوى من ذلك انما يكون أمام الجهات الادارية الأعلى ذات الاختصاص فى هذا الشأن .

(طعون ٢١ ، ٢٢ ، ٩٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

قاعـــدة رقم (٤٣٩)

المبـــدأ :

قرار مجلس التاديب بتوقيع عقوبة العزل من الخدمة لعضو هيئة التدريس لما نسب اليه من اعتدائه بالقول والفعل على عميد باحدى المعاهد بحسبان ان المادة ١١٠ من القانون رقم٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بأن كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس يكون جزاؤه الفصل — الفهم الصحيح لمدلول العمل المزرى بالشرف هو الامر الذى يتصل بالمقومات الأساسية للقيم العليا فى الانسان كعرضه وامانته — قضاء المحكمة بتعديل القرار المطعون فيه بمجازاة الطاعن بالعقوبة المناسبة التى قدرتها المحكمة بمراعاة الظروف والملابسات التى احاطت بالواقعة .

ملخص الحـــكم :

من حيث أنه متى كان الأمر على ما سلف فان الواقعة التى تكون محلا للمؤاخذة التأديبية هى تماسك بالأيدى بين الدكتور العميد والدكتور الطاعن وقع منهما فى عملهما على وجه لا يليق بمثلهما وصدرت فيه بعض الألفاظ التى لا ينبغى أن تصـــدر فى مكان علمى له قداسته وكان يتعين عليهما الالتزام بالاحترام الواجب لمعهدهما ولمكانتيهما العلمية . واذا أسس مجلس التأديب قراره المطعون فيه على قيام الدكتور الطاعن بالاعتداء بالقول والفعل على الدكتور العميد وقيام الأول بدفع الأخير على الأرض وجره عليها وانهال عليه بالضرب باليد والركل فهى أمور لم تثبت صحتها حسبما كشفت عنه شـــهادة الشهود سواء فى التحقيق الادارى وتحقيق النيابة العـــامة . هـــذا ولا تعتد المحكمة فى هـــذا الشأن بما قال به الدكتور العميد فى تحقيق نيابة جنوب القاهرة الكلية من أن الدكتور الطاعن اعتدى عليه بالقول ثم هجم عليه وجذبه من رباط عنقه وسترته التى كان يرتديها واعتدى عليه بالضرب واللكم وهو يصيح بحالة عصبية وأنه على أثر هذا الضجيج دخلت الحجرة سكرتيرته ..,..,.. ورأته ملقى على الأرض وفوقه الدكتور الطاعن يقوم بضربه فعملت على تخليص الدكتور منه واستطاعت ابعاده عنه وهرولت مستغيثة الى الخارج حيث حضرت أثر ذلك سكرتيرة وكيل الكلية لا تعتد المحكمة بتقرير الدكتور العميد للحادثة على هـــذا النحو بعد أن نفت السيدة سكرتيرة العميد مشاهدة ثمة اعتداء من هـــذا القبيل من الدكتور الطاعن على الدكتور العميد اذ كل ما قالته فى هـــذا الشأن انها عندما دخلت حجرة العميد وجدته ملقى على الأرض والدكتور الطاعن واقفا بجواره وليس فوقه ، وعند ما قام العميد أمسك به الدكتور الطاعن من ملابسه وتضارب مع العميد . هـــذا كما ثبت على ما جاء بأقوال الدكتور الشاهد بتحقيقات مجلس التأديب أن الدكتور العميد عند وقوع الحادثة لم يكن مرتديا لسترته وأنه شاهد كلا من الدكتور العميد والدكتور .... ممسكا بياقة قميص الآخر وكان الأخير يقول « أنا ابن كلب يابن ستين كلب » وبمواجهة الدكتور العميد بذلك قرر بأنه من الممكن أن يكون خالعا سترته وانه لا يمكن أن يتذكر كل التفاصيل بدقة وازاء عدم دقة الدكتور العميد فى

ذكر وقائع الحادث ومحاولته تجسيم الأمور والمبالغة فى تصوير الاعتداء عليه على هذا النحو فان المحكمة لا تطمئن الى الركون الى شهادته والتعويل عليها فالاعتداء لم يكن من جانب واحد وانما تماسك وتضارب متبادل وهو ما ذهب اليه نيابة السيدة زينب حين قيدت الواقعة ضد كل من الدكتور العميد والدكتور الطاعن واتهمت الأول بانه بصفته موظفا عاما استعمل القسوة مع الثانى اعتمادا على وظيفته بان ضربه فأحدث به الاصابات المبينة بالكشف الطبى واتهمت الثانى بأنه تعدى على الاول فاحدث به الاصابات المبينة بالكشف الطبى وذلك اثناء وبسبب تادية أعمال وظيفته وهو القيد الذى قامت نيابة جنوب القاهرة الكلية بالغائه بعد التحقيق الذى أجرته أثر طلب القضية تليفونيا من نيابة السيدة زينب وطالبت بعد موافقة السيد / النائب العام على احالة الأوراق الى الجامعة لمحاكمة الدكتور الطاعن تأديبيا لما نسب ايه وذلك بناء على مذكره لم تتصد لمسئولية الدكتور فى هذا الحادث نفيا أو اثباتا .

ومن حيث أن القرار المطعون فيه قد أرتكز فى عزل الطاعن من الخدمة على أنه تعدى بالفعل والقول على الدكتور عميد معهد الأورام فأوقعه على الأرض وجره عليها وانهال عليه بالضرب باليد والركل بالقدم فأحدث به الاصابات المبينة بالكشف الطبى ومزق قميصه فتناثرت أزراره على الأرض وشتمه بألفاظ بذيئة على سمع من الكثير من المعهد ، وعلى أن هذه الأعمال مزرية بشرف عضو هيئة التدريس .

ومن حيث ان هذا الاستناد غير قائم فى شأنه على اساس سليم من الواقع او القانون ذلك أن الواقعة على ما سلف البيان لا تعدو أن تكون مجرد تماسك وتضارب أصيب بسببه كل من الدكتور العميد والطاعن بالاصابات الموضحة بالتقارير الطبية والتى تقرر لعلاجها مدة لا تزيد على عشرين يوما كما بادل الفاظا غير لائقة ، ومن ثم يجدر أن يكون الجزاء على قدر هذه الواقعة وليس على الأساس الخاطىء الذى استخلصه مجلس التأديب هذا كما أن ما انتهى اليه بمجلس التأديب فى تكييفه لواقعة اعتداء الدكتور الطاعن على الدكتر العميد بالقول والفعل يعتبر

من الأعمال المزرية بشرف عضو هيئة التدريس فهو تكييف فى غير موقعه يأباه الفهم الصحيح لمدلول العمل المزرى بالشرف والذى يتصل الامر فيه بالمقومات الاساسية للقيم العليـا فى الانسان كعرضه وأمانته . ومن ثم يكون مجلس التأديب قد جانبه الصواب فيما انتهى اليه من اعتبار ما وقع من الدكتور الطاعن مزريا الشرف وهو التكييف الخاطىء الذى أسس عليه قراره بعزله من وظيفته وذلك بحسبان ان المـادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بأن كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس يكون جزاؤه العزل .

ومن حيث انه لمـا كان القرار المطعون فيه قد أخطأ فى استخلاص الوقائع وفى تحديد حقيقة الاتهام الثابت فى حق الطاعن كما خالف صحيح القانون على الوجه المتقدم فقد تعين القضـاء بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بتعديل القرار المطعون فيه بمجازاة الطاعن بالعقوبة المناسبة والتى تقدرها المحكمة بمراعاة الظروف والملابسات التى أحاطت بالواقعة بعقوبة اللوم مع صرف ما اوقف صرفه من مرتبه خلال مدة وقفه عن العمل عملا بحكم المـادة ١٠٦ من قانون الجامعات سالف الذكر والزام الجهـة الادارية المصروفات .

(طعن ٢٢٨٩ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٦/٥)

قاعـــدة رقم (٤٤٠)

المبـــدأ :

أن قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبى لا يحول دون تأديب أعضاء هيئـة التدريس الذين ترى الجامعة أنه قد وقع منهم ما يستوجب المؤاخذة .

كذلك يجب أن يسبق الاحالة الى مجلس التأديب اجراء تحقيق مع من يرى تأديبهم وفقا للقانون .

ملخص الفتـــوى :

قدم فريق من أعضاء هيئة التدريس الى لجنة الفصل بغير الطريق التأديبى شكاوى نسبوا فيها الى بعض الاساتذة تهما معينة ثبت للجنة عدم صحتها فقررت حفظ التحقيق فيها . وقد استطلعت الجامعة الرأى فيما يلى :

١ — هل يحول قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبى دون احالة مقدمى تلك الشكاوى الى مجلس التأديب أم لا ؟

٢ — واذا لم يكن ذلك القرار حائلا دون محاكمتهم تأديبيا فهل يمكن الاكتفاء بالتحقيق الذى قامت به لجنة الفصل بغير الطريق التأديبى وتقديم من ترى الجامعة مساءلتهم الى مجلس التأديب مباشرة ام أنه يلزم التحقيق معهم من جديد ؟

ويرى القسم بالنسبة الى الأمر الأول أن حجية قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبى لا تعدو النطاق المحدود لاختصاص اللجنة وهو بحث حالات الاساتذة واعضاء هيئة التدريس بالجامعة للنظر فيها اذا كان قد قام ببعضهم سبب او اكثر من الأسباب الموجبة للفصل بغير الطريق التأديبى تطبيقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ . ولهذا فان مؤدى قرار اللجنة بالحفظ هو أن أحدا ممن تناولهم تحقيقها لم يقم به سبب من تلك الأسباب . ولا حجية له فيما يجاوز ذلك ومن ثم لا يؤثر مثل هـــذا القرار على حق السلطة فى مؤاخذة موظفيها تأديبيا عما تراه موجبا لذلك من أفعال ، وعلى ذلك فانه اذا رأت الجامعة فيما وقع من مقدمى الشكاوى خروجا على مقتضى واجبات وظائفهم مما تستقل بتقديره تحت رقابة القضاء — كان لها أن تقرر احالتهم الى مجلس التأديب للنظر فى أمرهم ولا يحول دون ذلك قرار الحفظ المشار اليه سواء اكانت الافعال التى تراها الجامعة محلا للمؤاخذة قد تناولها تحقيق لجنـــة الفصل بغير الطريق التأديبى أو لم يتناولها .

اما بالنسبة الى التحقيق مع من ترى الجامعة محاكمتهم تأديبيا من أعضاء هيئة التدريس فانه يتبين من الرجوع الى القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٥٣

انه أحال فى خصوص القواعد التى تتبع فى تأديب أساتذة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على أحكام المواد من ١٦ الى ٢٤ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الخاص بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتأديبهم .

وتنص المادة الثامنة عشرة من هذا القانون (معدلة بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥) على أن تكلف لجنة تحقيق بأن تحقق كل دعوى قبل تقديمها الى مجلس التأديب وتؤلف هذه اللجنة من أحد أعضاء مجلس كلية الحقوق بصفة رئيس ومن عضوين من مجلس الكلية التابع لها المتهم بصفة عضوين .. ويعين مجلس ادارة الجامعة كل عام الرئيس والعضوين الذين تؤلف منهم اللجنة التى تقوم بالتحقيق اذا دعت الحال فاذا غاب الرئيس أو أحد العضوين أو منعه مانع يعين مدير الجامعة من يقوم مقامه . ولا يجوز أن يكون أعضاء لجنة التحقيق أعضاء من مجلس التأديب .

كما تقضى المادة ١٩ بأن تختص لجنة التحقيق بمباشرة التحقيق بتكليف من وزير المعارف العمومية أو مدير الجامعة والمادة ٢٠ بأن تقدم اللجنة تقريرا الى مدير الجامعة ولوزير المعارف دائما أن يطلب ابلاغه هذا التقرير .

ويتبين مما تقدم أن القانون قد أوجب اجراء تحقيق كل تهمة قبل عرضها على مجلس التأديب وعين اللجنة التى تباشر هذا التحقيق وأن تتقدم بتقريرها الى مدير الجامعة وبناء على ذلك فان التحقيق الذى أجرته لجنة الفصل بغير الطريق التأديبى لا يغنى عن اجراء تحقيق جديد وفقا للأحكام المتقدمة مع من ترى الجامعة محاكمتهم من أعضاء هيئة التدريس بتناول التصرفات التى تراها الجامعة موجبة لمساءلتهم .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعا الى ما يأتى :

١ — ان قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبى بجامعة الاسكندرية لا يحول دون تأديب أعضاء هيئة التدريس الذين ترى

الجامعة أنه قد وقع منهم ما يستوجب المؤاخذة . والبت فيما اذا كان ما وقع منهم يستوجب الاحالة الى مجلس التأديب من عدمه متروك تقديره لمدير الجامعة تحت رقابة القضاء .

٢ — أنه يجب أن يسبق الاحالة الى مجلس التأديب اجراء تحقيق مع من يرى تأديبهم وفقا للقانون .

(فتوى ١٥٧ فى ١٩٥٣/٤/٢٢)

الفـــرع الثـــانى
اجـــراءات تأديبيـــة

قاعـــدة رقم (٤٤١)

المبـــدا :

عضو هيئة التدريس بالجامعة ــ تأديبه ينعقد للسلطات التأديبية المختصة بالجامعة وحدها ــ القانون رقم ٤٩ لســنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات نظم أحكام التأديب لأعضاء هيئة التدريس تنظيما خاصا سواء فى سلطاته أو فى جزاءاته ولم يعقد للمحاكم التاديبية ثمة ولاية تأديبية على هؤلاء الأعضاء ــ احالة النيابة الادارية عضو هيئة التدريس بالجامعة لمحاكمته تأديبيا أمام المحكمة التأديبية لا يرتب أى أثر قانونى ولا تتقيــد المحكمة أو رئيس الجامعة بهذه الاحالة طالمـــا أن أمر تأديب عضو هيئة التدريس لا يتصل بمجلس تأديب أعضاء هيئـــه التدريس ألا بقـــرار من رئيس الجامعة .

ملخص الحـــكم :

من حيث ان المخالفات المنسوبة الى الطاعن وقد تمت وقائعها على ما سلف بيانه فى تاريخ لاحق على تعيين الطاعن بجامعة القاهرة ، وانها تمس فى حقيقة الأمر العلاقة التى نشأت بين الطاعن وبين الجامعـــة المذكورة أكثر مما تمس علاقته السابقة بشركة الحديد والصلب المصرية ، فان تأديبه عنها ينعقد للسلطات التأديبية المختصة بالجامعـــة وحدها التى تملك دون سواها توقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، والتى تختلف فى مجموعها عن جنس الجزاءات التى تملك المحاكم التأديبية توقيعها على العاملين المدنيين بالدولة ، كما هو الشأن بالنسبة لعقوبة الانذار والخصم من الأجر والوقف عن العمل وخفض الوظيفة أو الأجر وما اليها مما لا نظير له فى قانون تنظيم الجامعات ، وكما هو الشأن ايضا بالنسبة لعقوبة اللوم

مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين فى الوظيفة الأعلى أو ما فى حكمها لمدة سنتين على الأكثر والتى لا مقابل لها بين الجزاءات التأديبية الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة ، بما لا يسوغ معه فى منطق القانون مجازاة عضو هيئة التدريس بالجامعة بجزاءات لا تتسق مع النظام الوظيفى الذى يحكم حياته الوظيفية ولا اثر لها بالتالى فى مركزه الوظيفى طالما ان قانونه لا يعترف بها . واذا كان الأمر كذلك . وكان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر قد نظم أحكام التأديب لأعضاء هيئة التدريس تنظيما خاصا سواء فى سلطاته أم فى جزاءاته ، ولم يعقد للمحاكم التأديبية ثمة ولاية تأديبية على هؤلاء الأعضاء ، وناط برئيس الجامعة فى المادة ١٠٥ منه الاختصاص بحفظ التحقيق أو احالة العضو الى مجلس التأديب أو الاكتفاء بمجازاة العضو بتوقيع عقوبة اللوم عليه فى حدود ما تقرره المادة ١١٢ ، ولم يخول النيابة الادارية أدنى سلطه فى اقامة الدعوى التأديبية ضدهم لا أمام المحاكم التأديبية ولا أمام مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس ، وبهذه المثابة فان احالة النيابة الادارية للطاعن ، وهو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، لمحاكمته تأديبيا أمام المحكمة لا يرتب أى أثر قانونى .

ومن ثم لا يعتد بهذه الاحالة فى مواجهة مجلس تأديب الجامعات وبناء عليه لا تتقيد المحكمة أو رئيس الجامعة بهذه الاحالة طالما ان أمر تأديب عضو هيئة التدريس لا يتصل بمجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس الا بقرار من رئيس الجامعة .

ومن حيث أنه لما كان الأمر كما تقدم فان الحكم المطعون فيه اذ قضى برفض الدفع بعدم اختصاص المحكمة التأديبية وتصدى لمحاكمة الطاعن تأديبيا يكون مخالفا للقانون ، ويتعين من ثم الحكم بالغائه وبعدم تأديبية يكون مخالفا للقانون ، ويتعين من ثم الحكم بالغائه وبعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى ، والجامعة وشأنها فى اتخاذ الاجراء التأديبى المناسب قبل الطاعن فى حدود الاختصاص المخول لها فى قانون تنظيم الجامعات .

(طعن ٥٥٣ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٨٠/١/٢٦)

قاعـــدة رقم (٤٤٢)

المبـــدأ :

نص المـادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ على تشـكيل مجلس التاديب المختص بمحاكمتهم — تعـديل النص بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وتحديد ممثل مجلس الدولة بأنه مستشار الدوله لادارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالى — سريان هـذا الحكم بالنسبة الى تشكيل مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسكندريه .

ملخص الفتـــوى :

ان المـادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شـأن تنظيم الجامعات كانت تنص قبل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن تكون محاكمة أعضـاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تأديب يشكل من وكيل الجامعة رئيسا ومستشار من مجلس الدولة وأستاذ ذى كرسى من كلية الحقوق يعينه مجلس الجامعة سنويا ويحل أقدم العمداء محل وكيل الجامعة عند غيابه . وقد أصبح النص بعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر على النحو الآتى :

« تكون محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تأديب يشكل من أحد وكيلى الجامعة سنويا (رئيسا) ومستشار الدولة لادارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالى وأستاذ ذى كرسى (يعينه مجلس الجامعة سنويا) (أعضاء) ، وفى حالة الغياب أو المـانع يحل وكيل الجامعة الآخر ، ثم الأقدم من العمداء محل رئيس المجلس ... » .

ومن مقتضى ذلك النص — بعد تعديله — أن يمثل فى مجلس التأديب المشار اليه مستشار الدولة ورئيس ادارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالى ، ولا يجوز أن يحل محله مستشار آخر من مجلس الدولة ، كمستشار الدولة للمصالح العامة بالاسكندرية ، اذ أن المشرع قد حدد ممثل مجلس الدولة بمستشار الدولة لادارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالى ،

اي انه قد حدد مستشارا معينا ، ولم يجز ان يحل غيره محله ، مما يمتنع معه أن يحل مستشار الدولة للمصالح العامة بالاسكندرية محل مستشار الدولة لوزارة التعليم العالى ، ولا يغير من هذا النظر أن الأول يمتد اختصاصه الى جميع وزارات ومصالح الدولة فى النطاق الاقليمى المحدد له ، وهو الاسكندرية ، اذ أنه ازاء تحديد المشرع بعبارة واضحة صريحة محددة ، يتعين النزول على ارادته ، وتحقيق قصده .. وهذا بطبيعة الحال لا يغير من اختصاص مستشار الدولة للمصالح العامة بالاسكندرية ، ولا يعتبر تخطيا له ، مادام المشرع قد عقد هذا الاختصاص لمستشار معين بالمادة ٨٠ معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

(فتوى ١٧٩ فى ١٩٦٥/٢/١٥)

قاعدة رقم (٤٤٣)

المبدا :

قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ افرد نظاما خاصا لتاديب أعضاء هيئة التدريس بها لاعتبارات تتعلق بطبيعة الجامعات واستقلالها عن اجهزة الدولة — هذا النظام وان كان يتضمن قواعد خاصة بالتحقيق والمحاكمة الا ان المشرع حرص على أن يكفل له كافة الأصول والضمانات والمقومات الأساسية الواجب توافرها لتحقيق سلامة المحاكمة التاديبية وحيدة من يتولونها — اذا كان قانون مجلس الدولة قد نص فى هذا المقام على حق صاحب الشأن فى رد عضو المحكمة التاديبية طبقا للقواعد المقررة لرد القضاة الا انه ليس من مقتضى ذلك ان تطبق اجراءات رد القضاة أمام مجلس تاديب هيئة التدريس بالجامعات — اساس ذلك ان تلك الاجراءات لا تتلاءم مع طبيعة هذه المجالس وتشكيلها فهذه المجالس وان كانت قد اعتبرت بمثابة محاكم تاديبية الا انها فى الواقع من الأمر ليست كذلك كما ان أعضاءها ليسوا قضاة — لا يخل ذلك بحق صاحب الشان فى ان يطلب تنحية رئيس المجلس او احد اعضائه اذا قامت لديه الأسباب الجدية المبررة لابداء مثل

هـذا الطلب تحقيقا لضمانات المحاكمة — اذا انتهى المجلس لأسباب صحيحة الى رفض هـذا الطلب فان له أن يستمر في اجراء المحاكمة دون أن يحتج عليه بانه لم يلتزم بقواعد واجراءات رد القضاة .

ملخص الحكـم :

أن قانون تنظيم الجامعات قد أفرد نظاما خاصا لتأديب أعضاء هيئات التدريس بهـا لاعتبارات تتعلق بطبيعة الجامعات واسـتقلالها عن اجهزه الدولة ، وهـذا النظام الذى ورد بالمواد من ١٠٥ الى ١١٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، وان كان يتضمن قواعد خاصة بالتحقيق وبالمحاكمة الا أن المشرع حرص على أن يكفل له كافه الاصول والضمانات والمقومات الاسـاسية الواجب توافرها لتحقيـق سـلامة المحاكمـة التأديبيـة ، فنص فى المـادة ١٠٩ على أن تكون مسـاءلة جميـع أعضاء هيئـة التدريس أمام مجلس تأديب يشكل برئاسة أحـد نواب رئيس الجامعـة بهيئة مجلس الجامعة سنويا وعضوية أستاذ عن كلية الحقوق ومستشار من مجلس الدولة « يندبان لهذا الغرض سنويا . وعلى أنه فى حالة غياب الرئيس أو قيام مانع لديه يحل محله النائب الآخر لرئيس الجامعـة ثم اقدم العمداء ثم من يليه منهم . كما نص على أنه « مع مراعاة حكم المـادة ١٠٥ فى شأن التحقيق والاحالة الى مجلس التأديب تسرى بالنسبة الى المسـائلة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصـة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليهـا فى قانون مجلس الدولة . » ولمـا كانت هـذه القواعد كما وردت بالمواد من ٣٤ الى ٤٣ من قانون مجلس الدولة — بعد استبعاد الاجراءات الخاصة باجراء التحقيق والاحالة الى المحاكمة المشار اليها فى المـادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات — تتضمن الأصـول والمقومات — الأساسية للمحاكمات التأديبية التى تكفل عـدالة المحاكمة بغية اظهار الحقيقة من جهة وتمكين المحال من جهة أخرى من الوقوف على عناصر التحقيق وأدلة الاتهام حتى يتمكن من ابداء دفاعه فيما هو منسوب اليه ، ومن تلك الأصول أن يطمئن المحال الى المحاكمة الى حيدة قاضيه بالا يقوم به مانع من نظر الدعوى « كأن يكون له رأى أو عقيدة مسبقة

فى الموضوع الذي تجرى عنه المحاكمة » واذا كان قانون مجلس الدولة قد نص فى هذا المقام على حق صاحب الشأن فى رد عضو المحكمة التأديبية طبقـا للقواعد المقررة لرد القضـاة المنصوص عليهما فى قانون المرافعات المدنيـة والتجارية ، الا أنه ليس من مقتضى ذلك أن تطبق اجراءات رد القضاة أمام مجلس تأديب أعضـاء هيئة التدريس بالجامعات ، لأن تلك الاجراءات لا تتلاءم مع طبيعة هذه المجالس وتشكيلها ، فهذه المجالس وان كانت قد أعتبرت بمثابة محاكم تأديبية الا أنها فى الواقع من الأمر ليست كذلك كما أن أعضاءها ليسوا قضاه ، ومن ثم يمتنع الأخذ باجراءات رد القضاه أمام مجلس التأديب المذكور ولا يخل ذلك بحق صاحب الشأن فى أن يطلب تنحية رئيس المجلس أو أحد أعضائه اذا قامت لديه الأسباب الجدية المبررة لابداء مثل هـذا الطلب ، تحقيقا لضمانات المحاكمة ، فاذا رفض المجلس طلبه على الرغم من توفر أسانيده فانه يترتب على ذلك بطلان المحاكمة واهدار كافة آثارها لتخلف أحد المقومات الاساسية الواجب تحقيقها ، فيها ، أما اذا انتهى المجلس لأسباب صحيحة الى رفض الطلب فان له أن يستمر فى اجراء المحاكمة ، دون أن يحتج عليه بأنه لم يلتزم بقواعد واجراءات رد القضاه — وعلى ذلك فلا وجه لمـا ذهب اليه الطاعن من أن القرار المطعون فيه قد خالف القانون فيما تضمنه من عـدم اتباع اجراءات رد القضاه أو فيما قرره من استمرار نظر الدعوى التأديبية .

(طعنى ١٠٦٧ ، ١١٨٥ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/٢٨)

قاعـدة رقم (٤٤٤)

المبـدأ :

تشكيل مجلس التأديب — لا يشترط اشتراك عضو النيابة الادارية فى مجلس التأديب .

ملخص الحـكم :

ان تشكيل مجلس التأديب كما ورد فى المـادة ١٨ من القانون رقم ١٨٤ لسـنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم يتضمن ما يفيـد ضرورة

اشراك عضو النيابة الادارية فى مجلس التأديب واقتصر القانون على أن تكون الاحالة الى مجلس التاديب من مدير الجامعة .

(طعن ٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٥)

قاعـــــدة رقم (٤٤٥)

المبـــــدأ :

قرار مجلس التاديب — تجهيل تاريخ النطق بقرار مجلس التاديب لا يترتب عليه بطلان .

ملخص الحـــــكم :

ان تجهيل تاريخ النطق بقرار مجلس التاديب لا يترتب عليه بطلان فى الاجراءات أو اخلال بحق الدفاع ذلك لأن الثابت أن المجلس قد قرر حجز القضية للحكم بعد أن استوفى الطاعن دفاعه وكل ما يترتب على هذا التجهيل بتاريخ النطق بالحكم هو أن ميعاد الطعن فيه لا يبدأ الا من تاريخ اخطاره به على الوجه المبين فى القانون .

(طعن ٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٥)

قاعـــــدة رقم (٤٤٦)

المبـــــدأ :

مجلس تاديب اعضاء هيئة التدريس باحدى الجامعات — قراره بمجازاة احد اعضاء هيئة التدريس بالعزل مع احتفاظه بالمعاش او المكافأة لمـــا ثبت فى حقه — النعى على قرار مجلس التاديب بعدم ايداع حيثيات القرار لحظة النطق به وايداعه خلال السبعة أيام التالية لصدوره — لا حجة فى ذلك اذ لا يوجد ثمة نص فى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ يرتب البطلان على عدم ايداع اسباب قرار مجلس التأديب خلال سبعة ايام من تاريخ صدوره — قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى تحيل اليه المادة ١٠٩ من قانون تنظيم الجامعات فى مقام بيان قواعد المحاكمة التاديبية واجراءاتها لم يتضمن ثمة ما يلزم المحاكم التاديبية بايداع مسودة الحكم او التوقيع على نسخته الاصلية خلال أمد معين — بالرجوع الى قانون الاجراءات الجنائية باعتبار ان المحاكمة الجنائية والمحاكمة التاديبية تنبعان من اصل واحد وتستهدفان تطبيق شريعة العقاب كل فى مجاله يبين ان المادة ٣١٢ من قانون الاجراءات الجنائية تنص على ان يحرر الحكم باسبابه كاملا خلال ثمانية ايام من تاريخ صدوره بقدر الامكان ولا يجوز تأخير توقيع الحكم على الثمانية ايام المقررة الا لأسباب قهرية الا أنها لم تقض ببطلان الحكم الا اذا مضى ثلاثين يوما دون حصول التوقيع عليه ما لم يكن صادرا بالبراءة ٠

ملخص الحكم :

ومن حيث انه وقد ثبت ان الدكتور .... قد اعطى دروسا لبعض طلبة كلية طب الأسنان بجامعة القاهرة ، الذى كان منتدبا للتدريس فيها فى العام الجامعى ١٩٨٠/٧٩ وفقا لما جاء بكتاب مراقب الشئون التعليمية بجامعة القاهرة المؤرخ فى ١٧ من يناير سنة ١٩٨٢ والمقدم بحافظة جامعة القاهرة ، لذلك فانه يكون قد خالف حكم المادة ١٠٣ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فيما تنص عليه من انه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس اعطاء دروس خصوصية بمقابل او بغير مقابل . ومن ثم يكون ما انتهى اليه مجلس التأديب من عزله من وظيفته مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافاة متفقا وحكم الفقرة الخامسة من المادة ١١٠ من القانون المذكور التى تقضى بان كل فعل فيه مخالفة لنص المادة ١٠٣ يكون جزاؤه العزل .

ومن حيث انه عن النعى على قرار مجلس التأديب المطعون فيه بالبطلان بمقولة عدم انعقاد المجلس فى الجلسة المؤجلة لنظر الدعوى فى ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٨٠ ثم انعقاده فى ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٨٠ فانه مردود ذلك لأن الثابت ان مجلس التأديب انعقد فى ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٨٠

ومثل الطاعن أمامه وأدلى بأقواله ووقع بامضائه على محضر هذه الجلسة ، وبالتالى لا يكون له ثمة مصلحة فى إبداء هذا الدفع هذا كما ان الدفع بان مجلس التاديب انعقد فى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٨٠ وسمع شهادة أحد الطلبة وبعد سؤال الطاعن اصدر قراره دون أن يكون عقيدته وحكمه ، ولم يودع حيثيات القرار لحظة النطق به فلا عناء فيه ذلك ان النطق بالقرار آخر الجلسة لا يدل بذاته على ان مجلس التاديب لم يكون عقيدته فى الاتهام ، بل يكفى لنفى هذا الزعم ان القرار قام على أسبابه الصحيحة فى الواقع والقانون على ما سلف بيانه . أما عن النعى بعدم ايداع حيثيات القرار لحظة النطق به وايداعه خلال السبعة أيام التالية لصدوره فلا حجة فيه إذ لا يوجد ثمة نص فى قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر يرتب البطلان على عدم ايداع أسباب قرار مجلس التاديب خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره على ما ينوه به الطاعن ، كما ان قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى تحيل اليه المادة ١٠٩ من قانون تنظيم الجامعات فى مقام بيان قواعد المحاكمة التأديبية واجراءاتها ، لم يتضمن ثمة ما يلزم المحاكم التأديبية بايداع مسودة الحكم أو التوقيع على نسخته الأصلية خلال أمد معين ، وبالرجوع فى هذا الشأن الى قانون الاجراءات الجنائية باعتبار ان المحاكمة الجنائية والمحاكمة التاديبية تنبعان من أصل واحد وتستهدفان تطبيق شريعة العقاب كل فى مجاله بما يقتضيه ذلك من وجوب الاستعداد فى مجال المحاكمة التأديبية بالأصول العامة للمحاكمات الجنائية دون الاجراءات المدنية ، يبين ان المادة ٣١٢ من قانون الاجراءات الجنائية وان كانت قد نصت على أن يحرر الحكم بأسبابه كاملا خلال ثمانية أيام من تاريخ صدوره بقدر الامكان ولا يجوز تأخير توقيع الحكم على الثمانية أيام المقررة الا لاسباب قوية ، الا انها لم تقض ببطلان الحكم الا اذا مضى ثلاثون يوما دون حصول التوقيع عليه ما لم يكن صادرا بالبراءة . ولما كان ذلك وكان الثابت ان قرار مجلس التأديب المطعون فيه صدر فى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٨٠ عقب انتهاء المرافعة فى الدعوى وأودعت مسودته وتسلم الطاعن صورة منه فى ٣ من يناير سنة ١٩٨١ فلا يكون ثمة وجه للدفع المثار .

ومن حيث انه لمـــا كان ما تقدم ، وكان قرار مجلس التأديب المطعون فيه قد انتهى الى ادانة الدكتور .... ومجازاته بالعزل مع احتفاظه بالمعاش أو المكافأة ، فانه يكون قد صادف الصواب فى الواقع والقانون بما لا وجه للنعى عليه ، وبهذه المثابة يتعين الحكم بقبول الطعن شـــكلا وبرفضه موضوعا والزام الطاعن بالمصروفات .

(طعن ٣٠٢ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/٢٠)

قاعـــــدة رقم (٤٤٧)

المبـــدأ :

اذا جاز القول ببطلان التحقيق الابتدائى الذى يجرى مع احد اعضاء هيئة التدريس لمخالفته لاحكام المـــادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات فانه اذا ما ثبت ان مجلس التاديب قد أجرى التحقيـــق من جديد بكل عناصره فان النعى على التحقيـــق الابتدائى بالبطلان يكون غير منتج فى الطعن فى قرار مجلس التأديب المطعون فيه .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات تنص على أن « يكلف رئيس الجامعة احد أعضاء هيئة التدريس فى كلية الحقوق من درجة لا تقل عن درجة من يجرى التحقيق معه مباشرة التحقيق فيما ينسب الى عضو هيئة التدريس ، فان قام بالتحقيق أستاذ مساعد لم يشترك الأستاذ . . . . الا فى بعض مراحله فانه اذا جاز القول ببطلان التحقيق الابتدائى لهذا السبب ، فانه وقد ثبت أن مجلس التأديب قد أجرى التحقيق من جديد بكل عناصره بأن قام بمعاينة مكان الواقعة وسمع أقوال الشهود ومن بينهم من لم تسمع أقواله فى التحقيق الابتدائى وأطرح اقوال الشـــاهد . . . . الذى كان من شـــهود الاثبات أمام المحقق بعـــد أن عدل عن اقواله أمام المجلس ، فان المجلس يكون بذلك قد استخلص النتيجة التى

انتهى اليها من التحقيق الذى اجراه ، ومن ثم يكون النعى على التحقيق الابتدائى بالبطلان غير منتج فى الطعن فى قرار مجلس التأديب المطعون فيه .

(طعنى ١٠٦٧ ، ١١٥٨ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/٢٨)

قاعدة رقم (٤٤٨)

المبدأ :

ضمانات التحقيق والتاديب — قرار رئيس الجامعة باحالة عضو هيئة التدريس للتحقيق — ارسال المحقق اخطارا للكلية التى يعمل بها العضو يستدعيه للحضور لمقابلته بمكتبه دون تحديد سبب الاستدعاء او الاشارة لاحالة العضو للتحقيق معه — بطلان الاخطار لخلوه من سبب الاستدعاء — انتفاء قرينة علم العضو بوجود تحقيق معه — محاكمة العضو بعد ذلك امام مجلس التاديب ومجازاته ابان الفترة التى صرح له خلالها باجازة مرضية مما ترتب عليه عدم حضوره مجلس التأديب — الاخلال بضمانات الدفاع — الاثر المترتب على ذلك — اجراءات محاكمة العضو منذ احالته للتحقيق ثم امام مجلس التاديب باطلة — اساس ذلك : من الاصول العامة التى تستلزمها نظم التاديب ضرورة اجراء التحقيق مع من تجرى محاكمته تاديبيا وان يتوفر لهذا التحقيق جميع المقومات الاساسية واهمها ضرورة توفير الضمانات التى تكفل الاحاطة بالاتهام والتمكين من الدفاع .

ملخص الحكم :

ومن حيث انه بالاطلاع على الاوراق يبين انه بعد ان احيل المدعى لانه لم يجر معه اى تحقيق حيث لم تسمع اقواله سواء فى التحقيق الادارى أو امام مجلس التأديب .

ومن حيث انه بالاطلاع على الأوراق يبين انه بعد ان احيل المدعى

للتحقيق معه بواسطة المستشار القانونى للجامعة ، أرسل عضو مكتب المستشار القانونى الى الكلية التى يعمل بها الطاعن يطلب اعلانه للحضور لمقابلته بمكتبه فى ١٩٨١/١١/٢٣ و ١٩٨٢/١/٢ الا انه لم يشر من قريب أو بعيد الى سبب استدعائه الطاعن لهذه المقابلة . كذلك فان الثابت انه اثناء محاكمة الطاعن أمام مجلس التاديب كان قد تصرح له باجازة مرضية من ١٩٨١/٣/٢٨ الى ١٩٨٢/٦/٢٢ وانه لذلك لم يحضر جلستى مجلس التأديب اللتين انعقدتا فى ٣/٣٠ ، ١٩٨٢/٥/٣ .

ومن حيث انه من الأصول العامة التى تستلزمها نظم التاديب ، ضرورة اجراء التحقيق مع من تجرى محاكمته تاديبيا ، وأن تتوافر لهذا التحقيق جميع المقومات الاساسية وأخصها ضروره توفير الضمانات التى تكفل له الاحاطة بالاتهام الموجه اليه وتمكنه من ابداء دفاعه وتتيح له مناقشة جميع الأدلة التى يستند اليها الاتهام وما الى ذلك من وسائل تحقيق الدفاع اثباتا أو يقينا .

ومن حيث انه ثابت من الوقائع السالف ايرادها أن الاخطار أرسل للكلية التى يعمل بها الطاعن لاعلانه للحضور بمكتب المستشار القانونى قد جاء خلوا تماما من تحديد سبب هذه المقابلة فلم يشر من قريب أو بعيد الى التحقيق الذى سيجرى معه فيما هو منسوب اليه ، وهو بذلك يكون قد أغفل اجراءا جوهريا لا يستقيم معه القول بقيام القرينة ضد الطاعن واعتباره ممتنعا عن الحضور للتحقيق حيث كان يستلزم ذلك ضرورة تضمين الاخطار سبب استدعائه على نحو واضح .

ومن حيث انه فضلا على ذلك فان محاكمة الطاعن امام مجلس التأديب قد جرت ابان الفترة التى تصرح خلالها باجازة مرضية فلم يحضر أمام المجلس وبالتالى لم تتح له الفرصة لسماع اقواله والدفاع عن نفسه ومناقشة من سمعت اقواله أمام مجلس التأديب لأول مرة وهو الدكتور

. . . .

ومن حيث انه لمـا تقدم بعد اذ تبين ان اجراءات محاكمة الطاعن منذ احالته الى التحقيق ثم أمام مجلس التأديب قد جاءت باطلة ، لذلك فـان القرار الصادر بالاستناد اليه يكون قد جاء مخالف للقـانون . وبالتالى فانه يتعين الحكم بالغـائه .

(طعن ٣١٥ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٣/١١/٢٢)

قاعـــدة رقم (٤٤٩)

المبـــدأ :

النص فى المـادة ٨١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شـأن تنظيم الجامعات على عقوبة توجيه اللوم مع تاخير العلاوة المستحقة أو الترفيع (الترقية) لفترة واحدة — مفهوم ذلك ان تاخير الترقية يكون لفترة سنة من تاريخ ترشيح مجلس الكلية .

ملخص الحـــكم :

انه بالنسبة للجزاء التأديبى الموقع على الطاعن فان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — والذى صـدر فى ظله القرار المطعون فيه — ينص فى المـادة ٨١ منه على أن « العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هى : ١ — الانذار . ٢ — توجيه اللوم . ٣ — توجيه اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة او الترفيع (أى الترقية) لفترة واحدة . ٤ — العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة ، ولمـا كان مجلس التأديب قد وقع على الطاعن عقوبة توجيه اللوم مع تأخير ترقيته الى الوظيفة التالية لفترة سنة تحسب من تاريخ ترشيح مجلس الكلية للترقية اليها ، وكان ما قرره من تحديد فترة تأخير الترقية بمدة سنة من التاريخ المذكور يتفق مع التفسـير الصحيح لحكم القـانون باعتبار أن فترة التأخير التى تنص عليها المـادة ٨١ تنصرف الى العلاوة المستحقة كما تنصرف الى الترقية ، واذ كانت العلاوة تستحق كل سـنة فان تأخيرها أو تأخير الترقية كعقوبة تأديبية يكون لفترة سنة من تاريخ استحقاق ايهما .

(طعن ٢٧١ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٣٠)

قاعـــــدة رقم (٤٥٠)

المبـــــدأ :

المـــادتان ٧٣ ، ٨١ من قانون تنظيم الجامعات ــ نصهما على وجوب عزل عضو هيئـــة التدريس اذا ما ارتكب مخالفات وأفعال تزرى بالشرف وتمس النزاهة ــ لجوء ادارة الجامعة الى اجراء ندب عضو هيئة التدريس متذرعة باقتراح الرقابة الادارية الذى لا الزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء الرأى فانها تكون والحال كذلك قد استهدفت من قرار الندب تأديب العضو بجزاء لا يقره القانون ودون اتباع الأوضاع المقررة ومن ثم تكون قد انحرفت بسلطتها فى اصدار القرار بالندب وسترت به جزاء تأديبيا مما يدخل فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

ملخص الحـــــكم :

يبين من الاطلاع على تقرير الرقابة الادارية المؤرخ ١٦ من يولية سنة ١٩٦٦ والمرسل الى الجامعة انه أسند الى المدعى ــ بنـــاء على « ما ثبت من البحث » ــ انحرافه باعطاء دروس خصوصية لبعض الطلاب لقاء مبالغ ماليـــة كبيرة على أساس أن يحصلوا على أســـئلة الامتحان التحريرى فى مادته وأن ينالوا معونته فى الامتحان الشـــفوى والعملى . وانه كذلك يشرب الخمـــر بكثرة ويزنى ، ويلاطف الطالبات ويعمل على ايجاد علاقات ببعضهن على أســـاس الوعد بالزواج أو المســـاعدة فى الامتحانات مما جعل سمعته تلوكها الألسن بين الطلبة والمســـئولين فى الكلية . وقد جاء بصلب التقرير ما يفيد أن الرقابة توصلت الى هـــذه المعلومات بناء على ما « أكدته » أو « أسفرت عنه » تحرياتها ، كما ورد به أيضا أن ثمة شكاوى قدمت الى ادارة الكلية ضده من بعض اعضاء هيئة التدريس ، وأنه قد اتخذت قبله بشأنها بعض اجراءات غير رسمية ، منها أن العميد نبه عليه بالاعتدال فى تصرفاته ، وبالاقلاع عن اعطاء الدروس الخصوصية ، وأنه أمره بعدم الاشتراك فى امتحانات سبتمبر سنة ١٩٦٥

فاستجاب لهذا الأمر ، ثم خلص التقرير الى اقتراح بابعاده عن العمل فى مجـــال الجامعات ونقله الى المركز القومى للبحوث التابع لوزارة البحث العلمى — وعقب تلقى الجامعة لهذا التقرير قرر مجلس جامعة عين شمس فى اول اغسطس سنة ١٩٦٦ ندبه كل الوقت الى المركز القومى للبحوث ووافق وزير التعليم العالى على ذلك فى ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٦٦ ، وقد نفذ المدعى الندب فى حينه حتى أنهى ندبه من قبل الجهة المنتدب اليها فى ٤ من أغسطس سنة ١٩٦٨ وما أن عاد المدعى الى تسلم عمله بالجامعة حتى أصدر المجلس الأعلى للجامعات بنـــاء على عرض جامعة عين شمس قرارا فى ٨ من أغسطس سنة ١٩٦٨ بندبه كل الوقت الى وزارة التعليم العالى ، ووافق وزيرها (بصفته الرئيس الأعلى للجامعات) على هذا القرار فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٨ .

ومن حيث أنه يستفاد من المناقشات التى تمت فى اجتماع مجلس كلية الطب بجامعة عين شمس المنعقد يوم ٧ من نوفمبر سنة ١٩٦٧ — المودع فى الدعوى — أن كثيرا من الحاضرين انتقدوا اجراء ندب المدعى الى المركز القومى للبحوث دون اتباع الاجراءات القانونية ، ولمجرد تنفيذ اقتراح الرقابة الادارية وبغير تحقيق فى الاتهامات التى أسند اليه حتى تثبت براءته أو ينال جزاءه ، كما أقر الأســـتاذ الذى كان يشغل العمادة وقت صدور القرار — أن ندب المدعى وتنحيته عن الجامعة لم يصـــدر عن مجلس القســـم أو عن مجلس الكليـــة بل تم هـــذا النطاق كأمر للصالح العـــام .

ومن حيث انه اذا كان المستفاد من ذلك أن ندب المدعى أول مرة سنة ١٩٦٦ — وهو أمر خارج بذاته عن نطاق المنازعة الماثلة — قد تم مستندا الى تقرير الرقابة الادارية سالف الذكر واقتراحها المبنى عليـــه بابعاده عن الجامعة ، فان الجهة الادارية أفصحت فى ردها على الدعوى أمام محكمة القضاء الادارى عن أن هـــذا التغيير هو بذاته السبب الذى اقتضى أصدار القرار المطعون فيه فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٨ ، وان

كانت قد ذهبت الى القول بان القرار لم يكن يستهدف تأديبه او مجازاته وانما تحقيق مصلحة عامة .

ومن حيث أن هــذا القول مردود بأن التقرير المذكور قد اسند الى المدعى اخطر المخالفات التى يتصور وقوعهــا من عضو هيئــة التدريس بالجامعة ، الا وهى اعطــاء دروس خصوصية للطلبة ، وارتكاب افعال تزرى بالشرف وتمس النزاهــة — اذ أوجب قانون تنظيم الجامعات فى المــادتين ٧٢ ، ٨١ منه ان يكون جزاؤها العزل — كما اشتمل التقرير على وقائع محــددة ولم يكتف بالشائعات والاقاويل بل وأشار الى شــهود بذواتهم منهم عميد الكلية آنذاك — ومن ثم فقد كان حريا بادارة الجامعة ازاء ذلك ونظرا الى خطورة الاتهام ان تبادر الى تحقيق الوقائع والمخالفات التى أوردها التقرير حسما للأمور ، حتى تنتهى فى هــذه الاتهامات المعلقة الى نتيجة قاطعة اما ببراءة المدعى منها فيبقى فى منصبه بالجامعة ويرد اليه اعتباره ، واما بادانته فيبعد نهائيا عن وظيفته بالجزاء الذى فرضه القانون . أما وقد قعدت ادارة الجامعة عن اتباع هــذا الطريق الواجب ، ولجأت الى ندب المدعى ، وسيف الاتهام مسلط عليه ، متذرعة باقتراح الرقابة الادارية — الذى لا الزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء الرأى — فانها تكون والحال كذلك قد استهدفت من قــرار الندب تأديب المدعى بجزاء لا يقره القانون ودون اتباع الأوضاع المقــررة ، ومن ثم تكون قد انحرفت بسلطتها فى اصــدار القرار المطعون فيــه وسترت به جزاءا تأديبيا . وبهــذه المثابة يدخل طلب الغائه فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

ومن حيث أنه مما يعزز هذا النظر أن الجامعة أصدرت القرار المطعون فيه عقب انتهاء قرار ندبه الأول ، وجعلته غير محدد المدة بالمخالفة لقانون تنظيم الجامعات ، مما يكشف عن أن قصدها هو ملاحقة المدعى بالابعاد المستمر عن الجامعة ، كمــا أن الجهــة التى ندب اليها لم تطلب أصــلا الاستعانة به ولذلك لم تعهد اليه بعمل معين ولم تعترض على اعارته بعد الندب الى خارج البلاد .

ومن حيث انه لما تقدم فان القرار المطعون فيه وان صيغ فى ظاهره بعبارة الندب الا انه يحمل فى طياته قرار جزاء تأديبى صدر بغير اتباع الاجراءات والاوضاع المقررة قانونا . ومن ثم يكون قد صدر مشوبا بمخالفة القانون والانحراف بالسلطة ، ولما كان الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك ، فيتعين الحكم بالغائه وبالغاء القرار المطعون فيه مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

(طعن ٧٥٧ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٢٠)

قاعـــــدة رقم (٤٥١)

المبـــدأ :

صدور قرار من مدير الجامعة بتنحية رئيس القسم بناء على اتهام وجه اليه — ينطوى على اجراء تأديبى مقنع وقع بغير اتباع اجراءات التأديب المقررة قانونا — اغفـــال اخذ رأى عميد الكلية قبل تنحية رئيس القسم — يصم القرار بالبطلان .

ملخص الحـــكم :

ان السيد مدير الجامعة أصدر القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بكلية الطب بمناسبة الاتهام الذى وجهه أليه بعض اطباء امتياز التدريب دفعة سنة ١٩٦٥ بأنه منحهم فى دورة التدريب بقسم الأشعة درجات غير عادلة على أسس غير سليمة مستهدفا مصلحة كريمته وبعض اطباء امتياز التدريب الآخرين الذين أدوا تدريبهم فى قسم الأشعة وذلك ليتسنى تعيينهم دون وجه حق فى وظائف أطباء مقيمين ، وقد استند القرار فى ديباجته الى التحقيق الذى اجرى فى هـــذا الشأن ، باعتبار أن ما أسند الى المدعى يعتبر عائقا يعوقه من الاستمرار فى منصبه المذكور . وتنحية المدعى من رئاسة هـــذا القسم لهذا السبب يحمل فى طياته ادانته فى الاتهام المنسوب اليه ، ودمغه بعدم النزاهة فى التزام مقتضيات العدالة فى تقـــدير درجات أطبـــاء امتياز التدريب بدافع من الهوى والغرض ،

وهو الأمر الذى يزرى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس ويمس نزاهته ، وجزاء مثل هذا الاتهام — اذا ما قام الدليل عليه — هو العزل تطبيقا لحكم الفقرة الأخيرة من المادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر . ولما كان الأمر كذلك فان القرار المطعون فيه يكون قد انطوى فى الواقع على جزاء تأديبى مقنع أنزل بالمدعى دون اتباع اجراءات تأديب أعضاء هيئة التدريس المقررة قانونا .

ان القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بالكلية فضلا عن أنه قد قصد به على ما سلف بيانه توقيع عقوبة تأديبية مقنعة دون اتخاذ اجراءات التأديب المقررة قانونا ، فانه قد صدر أيضا دون اتباع الأوضاع التى تقضى باخذ رأى عميد الكلية ، وبهذه المثابة يصبح القرار مخالفا للقانون خليقا بالالغاء .

(طعن ٩٢٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٦)

قاعـــــدة رقم (٤٥٢)

المبـــــدأ :

اعضاء هيئة التدريس — محو الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم — السلطة المختصة بنظر طلب محوها — هى وزير التربية والتعليم التنفيذى .

ملخص الفتـــــوى :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات الذى يخضع له أعضاء هيئة التدريس قد أغفل تنظيم موضوع محو الجزاءات التى توقع على هؤلاء الأعضـــاء مما يقتضى الرجوع فى هـــذا الشأن الى القانون العام للتوظف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تطبيقا لحكم المـــادة ١٣١ من هـــذا القانون (معدلة بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٥٢) والتى تقضى بأن يعتبر ذلك القانون قانونا عاما للتوظف فيما لم يرد فيه نص فى القوانين الخاصة ببعض طوائف الموظفين .

وبالرجوع الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن بيان السلطة المختصة بمحو الجزاءات يبين ان المادة ١٤٢ من هذا القانون تنص على أنه « يرفع طلب المحو الى الوزير المختص الذى يفصل فيه بعد استطلاع رأى لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة ولا يجوز قبول الطلب فى جميع الأحوال الا اذا ثبت من تقارير الموظف المودعة بملفه أن سلوكه وعمله منذ توقيع الجزاء عليه كانا مرضيين » . والمستفاد من هذا النص ان السلطة المختصة بنظر طلب محو الجزاء هى الوزير المختص الذى يفصل فيه بعد اخذ رأى لجنة شئون الموظفين .

والوزير المختص بالنسبة الى عضو هيئة التدريس هو وزير التربية والتعليم التنفيذى ذلك لأنه الرئيس الأعلى للجامعات طبقا للمادة ٩٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — يؤيد هذا النظر ان قانون تنظيم الجامعات قد خول وزير التربية والتعليم التنفيذى بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس السلطات الممنوحة لكل وزير بالنسبة الى موظفى وزارته فهو الذى يصدر قرارات تعيينهم (م ٤٨) واعارتهم للجامعات الأجنبية (م ٦٣) وايفادهم فى المهمات العلمية بالخارج (م ٦٤) ومنحهم اجازات التفرغ العلمى (م ٦٥) واحالتهم الى المعاش (م ٨٥) .

ويخلص من ذلك ان طلب محو الجزاء الذى يتقدم به عضو هيئة التدريس بالجامعة يجب ان يرفع الى وزير التربية والتعليم التنفيذى .

(فتوى ٨٠٥ فى ١٩٦٠/٩/٢٩)

قاعـــــدة رقم (٤٥٣)

المبـــــدأ :

أعضاء هيئة التدريس — محو الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم — نص المادة ١٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على استطلاع رأى لجنة شئون الموظفين قبل الفصل فى طلبات المحو — اختصاص مجلس الجامعة ومجلس الكلية المختص بما تختص به اللجنة فى هذه الحالة .

ملخص الفتـــوى :

انه وأن كان قانون تنظيم الجامعات لم ينظم فيما يتعلق بأعضـــاء هيئة التدريس لجنة لشئون الموظفين الا أن ذلك لا ينهض سندا لاستبعاد اختصاص هـــذه اللجنة بالنسبة الى طلبات محو الجزاءات ، ذلك لأن المشرع حين استلزم ضرورة استطلاع رأى تلك اللجنة قبل الفصل فى طلب محو الجزاءات أراد ان يوفر للموظف ضمانة أساسية هى اشراك السلطة التى تتصل بنشاطه الوظيفى مع الوزير عند الفصل فى طلب المحو — واذا كانت لا توجد بالجامعة لجنة شئون موظفين تنظر فى شئون أعضاء هيئة التدريس فان ذلك لا يعنى استئثار الوزير بالفصل فى طلب المحو بل يتعين تحقيقا لحكمة المشرع وبالقياس على حكم المـــادة ١٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ على الوزير قبل الفصل فى طلب محو الجزاء التأديبى الذى سبق توقيعه على أحد أعضاء هيئة التدريس أن يستطلع رأى الهيئة أو الهيئات الجامعية التى تنعقد لها ، بالنسبة الى هؤلاء الأعضاء ، الاختصاصات الموكولة للجنة شئون الموظفين مادامت هـــذه الاختصاصات ومدى اتصالها بالحيـــاه الوظيفية للموظف هى المناط فيما استلزمه المشرع من ضرورة اخذ رأى لجنة شئون الموظفين قبل الفصل فى طلب محو الجزاء .

ولمـــا كانت اختصاصات لجنة شئون الموظفين بالنسبة الى اعضاء هيئة التدريس موكولة فى قانون تنظيم الجامعات لمجلس الجامعة ومجلس الكلية اذ يختص مجلس الجامعة بشـــئون تعيينهم كما يختص مع مجلس الكلية بأمور ندبهم واعارتهم — وعلى مقتضى ما تقدم يتعين على وزير التربية والتعليم التنفيذى قبل الفصل فى طلب محو الجزاء الذى يتقدم به عضو هيئة التدريس بالجامعة ان يستطلع رأى مجلس الجامعة ومجلس الكلية المختص وهو مجلس الكلية التى يتبعها عضو هيئة التدريس طالب المحو .

(فتوى ٨٠٥ فى ١٩٦٠/٩/٢٩)

قاعـــــدة رقم (٤٥٤)

المبـــدأ :

تاديب — المحكمة الادارية العليا — مهمتها فى الأصل التعقيب النهائى على الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الادارى أو المحاكم الادارية — ليس ثمت ما يمنع المشرع من أن يجعل فى حدود هـــذه المهمة استثناء التعقيب على بعض القرارات الادارية الصادرة من الهيئات التأديبية لحكمة يراها — القرارات التأديبية الصـــادرة من المجالس التأديبية فى الاقليم الســـورى — قابليتها للطعن أمام الغرفة المدنية بمحكمة التمييز طبقـــا للمادة ٢٨ من المرسوم التشريعى رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٠ — صدور القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ — الطعن فى القرارات المشار اليها رأسا أمام المحكمة الادارية العليـــا — أساس ذلك — المـــادة ٨٠ من القـــانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة — تأكيدها الطعن فى قرارات مجالس تاديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أمام المحكمة الادارية العليـــا .

ملخص الحـــكم :

لئن كان الشارع قد ناط بالمحكمة الادارية العليـــا فى الأصل مهمة التعقيب النهائى على الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الادارى أو المحاكم الادارية فى الأحوال التى بينتها المـــادة ١٥ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة حتى تكون كلمتها القول الفصـــل فى تأصـــيل أحكام القـــانون الادارى وتنســـيق مبادئه واستقرارها ومنع التناقض فى الأحكام ، الا أن هـــذا لا يمنع الشـــارع من أن يجعل فى حدود هـــذه المهمة استثناء التعقيب على بعض القرارات الادارية الصادرة من الهيئـــات التأديبية لحكمة يراها قد تجد سندها من حيث الملاءمة التشريعية فى اختصار مراحل التأديب حرصا على حسن سير الجهـــاز الحكومى ، كما قد تجد سندها القانونى فى أن قرارات تلك الهيئـــات وان كانت فى حقيقتها قرارات ادارية الا أنها أشـــبه ما تكون

بالأحكام ولكنها ليست بالأحكام مادام الموضـــوع الذى تفصل فيه ليس منازعة قضائية ، بل محاكمة مسلكية تأديبية . ومن ثم يسقط التحدى بالمفارقة بين القرارات التأديبية الصادرة من المحاكم التأديبية فى الاقليم المصرى بالتطبيق للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ وبين مثيلاتها الصادرة من المجالس التأديبية بالاقليم الســورى بالتطبيق للمرســوم التشريعى رقم ٣٧ الصادر فى ٥ من شباط (فبراير) سنة ١٩٥٠ فجميعها قرارات ادارية بجزاءات تأديبية فى مؤاخذات مسلكية تنشىء فى حق الموظفين الصادرة فى شأنهم مراكز قانونية جديدة ما كانت لتنشأ من غير هـــذه القرارات ، بينما القرارات القضائية ـــ كما سلف البيان ـــ انما تقرر فى قوة الحقيقة القانونية وجود حق أو عدم وجوده ولا يغير من هـــذه الحقيقة أن يعبر عن الهيئـــة التأديبية بلفظ المحكمة ، كما فعل القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، اذ العبرة بالمعانى لا بالألفاظ والمبانى .

وليس بدعا فى التشريع أن يطعن رأسا فى قرار ادارى أمام المحكمة الادارية العليـــا ، اذ لهذا نظير فى النظام الفرنسى حيث يطعن رأسا أمام مجلس الدولة الفرنسى بهيئـــة نقض فى بعض القرارات الادارية . وقد كان هـــذا هو الشأن فى تمييز القرارات التأديبية الصادرة من المجالس التأديبية فى الاقليم الســورى اذ كانت قابلة للطعن طبقـــا للمادة ٢٨ من المرسوم التشريعى سالف الذكر أمام الغرفة المدنية بمحكمة التمييز بعـــد اذ ألغى مجلس الشورى بالقانون رقم ٨٢ الصادر فى ٣١ من كانون الثانى (يناير) ١٩٥١ سواء من قبل الموظف أو من قبل الادارة المختصة وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ التبليغ لعيب فى الشكل أو مخالفة القانون ، دون أن يكون للمحكمة المذكورة بأى حال أن تبحث فى مادية الوقائع ، ومفاد ذلك أن المرســـوم التشريعى المشـــار اليه قد ناط بمجلس التأديب فى الاقليم السورى مهمة المحاكمات المسلكية المتعلقة بالموظفين الخاضعين لقـــانون الموظفين الأساسى كدرجة تأديبية وحيـــدة لا يطعن فى قرارها الا بطريق التمييز على الوجـــه السالف بيانه ، فاختصر بذلك اجراءات التـــأديب ومراحله كى يفصل فيـــه على وجه السرعة وهـــذا التنظيم

فى التأديب هـو الذى انتهى اليه الشـارع فى الاقليم المصرى بالقـانون رقم ١١٧ لسـنة ١٩٥٨ فبعد أن كان التأديب يمر فى اجراءات مطولة وفى مرحلتين ابتدائية واستئنافية ثم يطعن فى القـرار التأديبى النهائى أمام المحاكم الادارية أو محكمة القضـاء الادارى بحسب الأحـوال ثم فى أحكام هذه المـادة أو تلك أمام المحكمة الادارية العليـا ، اختصر الشارع هـذه الاجراءات والمراحل وجعل التأديب فى مرحلة وحيـدة أمام هيئة تأديبية عبر عنهـا بالمحكمة التأديبية يطعن فى قراراتها رأسا أمام المحكمة الادارية العليـا للأسباب المشار اليها آنفا والتى أفصحت عنهـا المذكرة الايضاحية للقانون المذكور بقولها : « ..... ويقوم المشروع على أساس تلافى العيوب التى اشتمل عليهـا النظام الحالى فى شـأن المحاكمات التأديبية — ولمـا كان من أهم عيوب نظام المحاكمات التأديبية : (١) تعدد مجالس التأديب التى تتولى المحاكمة (٢) بطء اجراءات المحاكمة (٣) غلبة العنصر الادارى فى تشـكيل مجالس التأديب . ذلك أنه طبقـا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تتعدد المجالس التى تتولى المحاكمات التأديبية .. ومما من شك فى أن هـذا التعدد ضار بهذه المحاكمات فضلا عما تثيره من التعقيـدات ، لذلك نص المشروع على أن المحاكمات التأديبيـة سولاها محكمتـان تأديبيتان تختص احداهما بمحاكمة الموظفين لغـاية الدرجـة الثانية وتتولى الأخرى محاكمة الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها ، وبذلك قضى على التعدد المعيب الذى احتواه النظام الحالى ، وقد قضى المشروع على ما يعيب النظـام الراهن من بطء فى اجراءات المحاكمـة التأديبيـة وذلك بنصـوص صريحة ..... ذلك أن طـول الوقت الذى تستغرقه اجراءات المحاكمة التأديبية ضار بالجهاز الحكومى من ناحيتين : (١) أن ثبوت ادانة الموظف بعد وقت طويل يفقد الجزاء الذى يوقع عليه كل قيمة من حيث ردعه هو وجعله العقاب عبرة لغيره لأن العقاب يوقع فى وقت يكون قد انمحى فيـه أثر الجريمة التى وقعت من الأذهان . (٢) أن من الخير الا يظل الموظف البرىء معلقا أمره مما يصرفه عن أداء عمله الى الاهتمام بأمر محاكمته ..... كما يدخل فى هـذا المجال أن المشروع عدل عما كان يقضى به القـانون الحالى من جواز استئناف القرارات

التأديبية لما يترتب على اباحة الاستئناف من اطالة اجراءات المحاكمة ، وبكل هــذه التعديلات يستقر وضع الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية فى وقت قــريب » واذا كان النظــامان التأديبيان فى كل من الاقليمين المصرى والسورى ــ قبل العمل بالقانون رقم ٥٥ لســنة ١٩٥٩ ــ قد أصــبحا متماثلين فى جوهرهما من حيث اختصــار اجراءات ومراحــل المحاكمة التأديبية وصار كلاهما مقصورا على مرحلة موضوعية وحيــدة لا تقبل التعقيب الا بطريق التمييز فى النظــام السورى وما يماثله وهو الطعن أمام المحكمة الادارية العليــا فى النظام المصرى وبذلك تلاقى النظامان وسارا فى خط واحد للحكمة التشريعية عينها بحيث لا يتصور ان يكون الشارع قد قصد فى القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة العودة بنظام التأديب فى الاقليم السورى الى تعدد مراحل التأديب وطول اجراءاته وهى عيوب كانت تعتور الى ما قبيل القانون المشــار اليه نظام التأديب فى الاقليم المصرى مما أدى الى علاجها بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، والقول بغير ذلك فيه تحريف لقصد الشارع ومسخ لفهم القانون على وجــه ينتكس بالنظام الى مساوىء وعيوب أفصح الشارع عنها من قبل غير مرة ، فلا وجه والحالة هــذه الى الاخلال بما استقرت عليــه الأوضاع وذلك تحت ستار تأويل نصوص قانون مجلس الدولة الموحد تأويلا لا تحتمله هــذه النصوص بمقولة ان قرارات المحاكم التأديبية فى الاقليم الجنوبى هى احكــام على عكس قــرارات المجالس التأديبية فى الاقليم الشمالى ، وتلك مجرد حجة لفظية داحضة ، فجميعها قرارات ادارية فى حقيقتها وليست احكاما قضــائية كما سلف ايضاحه . بل ان الشارع فى القانون رقم ١١٧ لســنة ١٩٥٨ وان كان قد غلب العنصر القضائى فى تشكيل هيئــة التأديب التى عبر عنها بالمحاكم التأديبية الا انه لم يعتبر قراراتها أحكاما قضــائية وان كان شــبهها بالأحكام ، فقال فى هــذا الصدد فى المذكرة الايضاحية ما نصه : « وقد حرص المشروع على تغليب العنصر القضــائى فى تشكيل المحاكم التأديبية وذلك بقصد تحقيق هدفين : (١) توفير ضمانة واســعة لهذه المحاكمات لمــا يتمتع به القضــاة من حصانات يظهر أثرها ولا ريب فى هــذه المحاكمات ،

ولأن هذه المحاكمات ادخل فى الوظيفة القضائية منها فى الوظيفة الادارية . (٢) صرف كبار موظفى الدولة الى أعمالهم الأساسية وهى تصريف الشئون العامة وذلك باعفائهم من تولى هذه المحاكمات التى تعد بعيدة عن دائرة نشاطهم الذى ينصب أساسا على ادارة المرافق العامة الموكولة اليهم ، أما هذه المحاكمات فمسألة عارضة تعطل وقتهم » . وغنى عن القول ان اعتبار المحاكمات التأديبية أدخل فى الوظيفة القضائية منها فى الوظيفة الادارية — على حد تعبير المذكرة الايضاحية — ليس معناه انها فى ذاتها خصومات قضائية تنتهى بأحكام بالمعنى المقصود من هذا ، وانما هى فقط شبيهة بها وان كانت ليست منها .

يضاف الى ما تقدم أن المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ، بعد أن نصت على أن تكون « محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تأديب يشكل من وكيل الجامعة رئيسا ومستشار من مجلس الدولة وأستاذ ذى كرسى من كلية الحقوق يعينه مجلس الجامعة سنويا عضوين » ، نصت فى فقرتها الأخيرة على أنه « وتسرى بالنسبة للمحاكمة أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على أن تراعى بالنسبة للتحقيق والاحالة الى مجلس التأديب احكام المادة ٧٦ من هذا القانون » فأكد هذا النص بما يقطع كل شبهة التزام الشارع السياسة عينها التى نظم على أساسها التأديب بوجه عام بالنسبة الى الموظفين كافة من حيث اختصار مراحله وقصره على محاكمة وحيدة أمام هيئة تتوافر فيها الضمانات اللازمة على أن يتاح التعقيب على القرار التأديبى الصادر منها أمام المحكمة الادارية العليا وهو ما نصت عليه المادة ٣٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الذى أحال اليه القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، تلك المادة التى تقضى بأن أحكام المحاكم التأديبية نهائية ولا يجوز الطعن فيها الا أمام المحكمة الادارية العليا .

(طعنى ٢١ ، ٢٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

قاعـــــدة رقم (٤٥٥)

المبـــدأ :

لا تجوز اقالة العميد من العمادة قبل نهاية مدتها الا بقرار مسبب من وزير التعليم العالى بعد موافقة مجلس الجامعة المختصة وذلك اذا اخل بواجباته الجامعية أو بمقتضيات مسئولياته الرئاسية — اختصاص المحاكم التاديبية بنظر الطعون المنصوص عليهـــا بالبندين تاسعا وثالث عشر من المـــادة ١٠ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ — اختصاص المحاكم التاديبية اختصاص محـــدود اعطى استثناء من الولاية العـــامة للقضاء الادارى بالمنازعات الادارية — مناط اختصاص المحـــاكم التاديبية صـــدور القرار من السلطات التاديبية — القرار الصادر بتنحية الطاعن عن عمادة الكلية لا يعتبر جزاء تاديبيا صادرا من سلطات التاديب بالجامعة — الاثر المترتب على ذلك : تخرج المنازعة فى هـــذا القرار عن اختصاص القضـــاء التاديبى وتدخل فى اطار الاختصاص العام للقضـــاء الادارى — ولا وجه للقول بان قاعدة الاختصاص فى القضـــاء التاديبى تتحدد وفقا لمـــا يستر وراء القرار الظاهر من اغراض او مقاصد تتقنع بها الجزاءات ولا تستهدف الصالح العام — تتحدد قاعدة الاختصاص وفقا لمـــا يفصح عنه من انشاء مراكز قانونية او تعديلها او الغائها — الاثر المترتب على ذلك : لمحكمة القضاء الادارى ذات الاختصاص العام بنظر الانزعة الادارية ان تبحث فى مدى مساس تلك المقاصد والغايات بشرعية القرار المطعون فيه — الحكم بعدم اختصاص المحكمة التاديبية العليا بنظر الدعوى واحالتها لمحكمة القضاء الادارى — دائرة الجزاءات .

ملخص الحـــــكم :

ان الحكم المطعون فية صادر من المحكمة التاديبية لمســـتوى الادارة العليـــا وقد صدر فى شان القرار الصادر من رئيس جامعة المنيا بتنحية الطاعن من عمادة كلية العلوم بالجامعة وقد نصت المـــادة ٤٣ من قانون

تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، فى فقرتها الثانية على انه « لا يجوز اقالة العميد من العمادة قبل نهاية مدتها الا بقرار مسبب من وزير التعليم العالى بعد موافقة مجلس الجامعة المختصة ، وذلك اذا أخل بواجباته الجامعية أو بمقتضيات مسئولياته الرئاسية » وقد ورد هذا النص فى الباب الأول من القانون ، وهو خاص بالمجالس والقيادات المسئولة بينما اشتمل القانون فى الباب الثانى منه الخاص بالقائمين بالتدريس ، على الأحكام الخاصة بالتأديب ، تضمنتها المواد من ١٠٥ الى ١١٢ بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس . وصدرت المادة ١١٠ والجزاءات التأديبية التى توقع على أعضاء هيئة التدريس ، وليس من بين هذه الجزاءات عقوبة تتعلق بالتنحية عن العمادة أو عن اية وظيفة فى الهيكل الجامعى الرئاسى .

ومن حيث ان المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، قد خصت المحاكم التأديبية ، فيما خصت بها . بنظر الطعون المنصوص عليها فى البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة ، وهى « الطلبات التى يقدمها الموظفون العموميون بالغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية » وكذلك الطعون فى الجزاءات الموقعة على العاملين فى القطاع العام . وهو اختصاص محدود أعطى للمحاكم التأديبية استثناء من الولاية العامة للقضاء الادارى بالمنازعات الادارية والحاصل ان مناط اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى القرارات المشار اليها بالبند تاسعا سالف الذكر ، هو صدور القرار من السلطات التأديبية ، وهى بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السلطات المخولة فى الفصل الخاص بالتأديب لمجلس التأديب طبقا للمادة ١٠٩ و ١١٠ أو لرئيس الجامعة طبقا للمادة ١١٢ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

ومن حيث انه بذلك فان القرار المطعون فيه بتنحية الطاعن من عمادة كلية العلوم ، لا يعتبر جزاءا تأديبيا صادرا من سلطات التأديب بالجامعة ، الأمر الذى يخرج المنازعة فى هذا القرار عن اختصاص القضاء التأديبى ،

ويبقيه فى اطار الاختصاص العام لمحكمة القضاء الادارى بشأن المنازعات الادارية . وان هـــذه المحكمة لترى انه لم يعد ثمة وجه للقول بأن قاعدة الاختصاص فى القضاء التأديبى تتحدد وفقا لمـــا يتستر وراء القرار الادارى الظاهر من أغراض أو مقاصد تتقنع بها الجزاءات ولا تستهدف صالحا عاما . انما تتحدد قاعدة الاختصاص وفقا لظاهر ما يفصح عنه القرار من انشاء لمراكز قانونيـــة أو تعديلها أو الغائها ، ولمحكمة القضـــاء الادارى ذات الاختصاص العام بنظر الأنزعة الادارية ، ان تبحث فى مدى مساس تلك المقاصد والغايات المستترة بشرعية القرارات المطعون فيها وذلك وفقـــا لمـــا استقر من قواعد وأصول فى القرارات الادارية وتصويبها .

ومن حيث انه بذلك تنتهى هـــذه المحكمة الى تقرير عن اختصاص المحكمة التأديبية لمستوى الادارية العليـــا نوعيا ، بنظر طلب الغاء قرار تنحية الطاعن من عمادة كلية العلوم ، الأمر الذى يوجب الغـــاء الحكم المطعون فيه ، واحالة الدعوى الى محكمة القضاء الادارى للنظر فى طلب الطاعن الذى قامت به دعواه الأصلية .

فلهذه الأسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفى الموضـــوع بالغاء الحكم المطعون فيه وبعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى وباحالتها الى محكمة القضاء الادارى (دائرة الجزاءات) للاختصاص به .

(طعن ١٥٦٢ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٢٧)

الفصـــل الســـادس
أحكام خاصـــة ببعض الجامعات

الفـــــرع الأول
جامعة فاروق الأول (الاسكندرية)

قاعـــــدة رقم (٤٥٦)

المبـــــدأ :

جامعة الاسكندرية — شروط توظيف اعضاء هيئة التدريس بها التى تضمنها مشروع قانون — عدم صدور تشريع بها — التزام الجامعة بتطبيقها باطراد — هى قاعدة تنظيمية ملزمة — الخروج عليها يعتبر مخالفة قانونية — تعريف عيب مخالفة القانون .

ملخص الحـــــكم :

يجب التنبيه الى أن المرسوم بمشروع قانون بشرط توظيف اعضـــاء هيئـــة التدريس فى جامعة « فاروق الأول » لم يصـــدر به تشريع عند صدور القرار مثار المنازعة ، اذا كان لا يزال مشروعا غير مقنن ، ورغم ذلك فقد التزمته الجامعة وطبقت أحكامه باطراد حتى صار قاعدة تنظيمية عامة يعتبر الخروج عليهـــا مخالفة قانونية ، ذلك أن عيب مخالفة القانون ليس مقصورا على مخالفة نص قانون أو لائحة ، بل هو يصدق على مخالفة كل قاعدة جرت عليهـــا الادارة واتخذتها شريعة لها ومنهاجا .

(طعن ٧٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٣/٢٦)

الفـــرع الثـــانى
جامعة ابراهيم باشا الكبير (عين شمس)

قاعـــدة رقم (٤٥٧)

المبـــدأ :

جامعة عين شمس — القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ — التعيين فى وظائف هيئة التدريس هو من المراكز القانونية التى لا تنشأ الا بقرار يصدر ممن يملكه قانونا — القول بان مدرسى المعهد العالى للهندسة يعتبرون اعضاء بهيئة التدريس بكلية الهندسة بجامعة « ابراهيم » بقوة القـانون سالف الذكر — فى غير محله .

ملخص الحـــكم :

ان المـــادة ١٩ من القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ بانشاء وتنظيم جامعة « ابراهيم » تنص على أن « يعين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر أعضاء هيئـــة التدريس فى الجامعة بنـــاء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أو مجلس المعهد المختص . . . . » ، وتنص المـــاده ٢٤ من القـــانون المذكور على أنه « الى أن يتم تكوين مجلس الجامعـــة وهيئاتها المختلفة المبينة فى هـــذا القانون يكون لوزير المعارف العمومية الاختصاصات والسلطات المقررة لهذه الهيئات » . ومفاد ذلك ان التعيين فى وظائف هيئة التدريس هو من المراكز القـــانونية الذاتية التى لا تنشأ الا بقرار يصـــدر ممن يملكه قانونا وهو وزير المعـــارف وحده فى الفتره السابقة على تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة ، او وزير المعـــارف بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة بعد تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة . فما لم يصـــدر قرار على هـــذا النحو معينا أعضاء هيئة التدريس بذواتهم ، فلا يمكن اعتبارهم كذلك ، والقول بغير ذلك يؤدى الى اهدار نصوص المـــادتين ١٩ و ٢٤ من القانون سالف الذكر واعتبـــار هاتين المـــادتين لغوا ، وهو ما يجب أن ينزه عنه

الشـــارع . ومن ثم فلا محل للقول بأن قانون انشـــاء الجامعة يحمل فى اعطافه حكما بتعيين مدرسى المعهد العالى للهندسة أعضاء بهيئة التدريس بكليـــه الهندسة ، بل انه يجب لنشوء المركز القانونى الذاتى فى هـــذا الخصوص صدور قرار ممن يملكه .

(طعن ١٥٠١ لسنه ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢)

قاعـــــدة رقم (٤٥٨)

المبـــدأ :

جامعة عين شمس — القانون رقم ٩٣ لسنه ١٩٥٨ — تضمنه لاحكام دائمة وأخرى مؤقتة — تعيين أعضاء هيئة التدريس — المـادتان ١٩ و ٢٤ من ذلك القانون — أولاهما تقرر حكما والثانية تعالج وضعا وقتيا .

ملخص الحكـــم :

ان القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ ، فى سبيل انشاء جامعة « ابراهيم » وتسيير مرفق التعليم الجامعى فيها وتعيين أعضاء هيئة التدريس بها . تضمن أحكاما بعضها دائم وبعضها مؤقت ، وذلك الى أن يتم وضع سائر القواعد التنظيمية الدائمة لتلك الجامعة ، فيجب تحديد قصد الشـــارع من تلك النصوص على هدى الغرض من كل منهما بمراعاة الدورين الوقتى والدائم اللذين كان لابد أن تمر بهما الجامعـــة حتى تســـتقر فى وضعها النهائى . فمن الأحكام الدائمة أن يكون تعيين الأساتذة وسائر أعضـــاء هيئة التدريس بقرار من وزير المعارف بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ راى مجلس الكلية المختصة طبقـــا للمادة ١٩ من القـــانون ، ولكن أوردت المـــادة ٢٤ من القانون حكما وقتيا وانتقاليا مفاده أنه الى ان يتم تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة يكون لوزير المعـــارف العمومية الاختصاصات والسـلطات المقـررة لهذه الهيئـــات ومؤدى ذلك أنه اذا ما تكونت تلك الهيئات وجب أن يتم التعيين على مقتضى حكم المـــادة ١٩ من القانون المذكور .

(طعن ١٥٠٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢)

قاعـــــدة رقم (٤٥٩)

المبـــــدا :

اعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس — ترقيتهم — لا محل لأعمال معيار الأقدمية فى ظل القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ المعدل بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٥١ — وجود قاعدة تنظيمية اخص من قاعدة الأقدمية قررها مجلس الجامعة اساسها الانتاج العلمى .

ملخص الحـــــكم :

لا محل لأعمال قاعدة الاقدمية ولو صاحبتها الجدارة عندما تجرى بما يناهضها قاعدة أخرى أخص منها فى مقام الترقية بالنســبة الى فئة من الموظفين بذاتها كأعضـــاء هيئة التدريس بجامعـــة عين شمس الذين انتظمت ترقياتهم قاعـــدة تنظيمية معينة أقرها وضبـــطها مجلس جامعـــة عين شمس بجلســـة المجلس التى عقدت فى ١٥ من ابريل ســـنة ١٩٥٣ واستمرت الى ١٩ من ابريل سنة ١٩٥٣ وهى أن يكون أساس الترقيه من وظيفة مدرس الى أستاذ مساعد ومن وظيفة أستاذ مساعد الى استاذ الانتاج العلمى . ويجب أن تفحص هذا الانتاج لجنة وتقدره ، وتؤلف هذه اللجنة من ثلاثة أعضاء يكون اثنان منهم على الاقل من خارج الكلية او المعهد بقرار من مجلس الكلية أو المعهد ويقر مجلس الجامعة هـــذه اللجنة . ومن المبادىء المقررة أن الخاص يقيد العام ولا عكس — والقاعدة التى وضعها مجلس جامعة عين شمس انما قصد بها ولا ريب التحلل من التزام الأقدميـــة فى الترقية وسن ضابط وأساس جـــديد تجرى على مقتضاه ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المذكورة . ولا شبهة فى أن مجلس الجامعة كان يملك وقتئذ تقدير هـــذه الملاءمة فى خصوص ترقيات أعضاء هيئة التدريس ، فالشارع اذ نص فى المـــادة ٨ من اللائحة الداخلية للمعهد العالى للهندســة — وهى اللائحة التى كانت واجبة التطبيق عند صـــدور القرار المطعون فيه بمقتضى أحكام القانون رقم ٩٣ لســـنة ١٩٥٠ بشأن انشاء وتنظيم جامعة عين شمس المعدل بالقانون رقم ١١٣ لســنة ١٩٥١ —

على انه يشترط فيمن يرقى استاذا مساعدا أن يكون قد شغل وظيفتى مدرس (حرف ب) ومدرس (حرف ا) معا مدة لا تقل عن أربع سنوات لم يقصد فرض قيد على سلطة الجامعة فى الترقية بالتزام الاقدمية فيها وانما هو قد وضع شرط صلاحية ينبغى أن يتوافر أصلا فى المرشحين للترقية ولم يفرض بعد ذلك قيدا على ولاية الجامعة فى الاختيار للترقية من بين المرشحين الذين يتوافر فيهم هذا الشرط . وللجامعة والحالة هذه أن تضع من القواعد العامة ما تضبط به اختيارها على أن تلتزمه فى التطبيق على الحالات الفردية وقد التزمت جامعة عين شمس القاعدة التى وضعتها وطبقتها على من شملهم القرار المطعون فيه تطبيقا سليما .

(طعن ١٠٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٤٦٠)

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس — ترقيتهم — الاعتداد فى شأن ترقيتهم بالانتاج العلمى — تقديم أحد الأبحاث تمهيدا للالتحاق بهيئة التدريس — لا يجوز تقديمه بعد ذلك بمناسبة الترقية — اساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان البحث العلمى الذى قام به المدعى للحصول على درجة D C A . فى يونية سنة ١٩٥٠ من كلية هندسة الطيران فى انجلترا كان — باقراره — د تقدم به الى الجامعة تمهيدا لالحاقه بهيئة التدريس بكلية الهندسة وقد تم ذلك بقرار من مجلس الجامعة فى ٣٠ من يونية سنة ١٩٥١ فهذا البحث بهذه المثابة قد استنفذ أغراضه فى خصوص الترقية ولا يصح أن يكون هو بذاته مرة أخرى سندا للترقية فى مرحلة تالية من مراحل حياته العلمية والوظيفية بالجامعة — والا انتفت الحكمة من اشتراط الانتاج العلمى فى كل مرحلة للترقية من وظيفة مدرس الى أستاذ مساعد ثم من وظيفة أستاذ مساعد الى وظيفة أستاذ .

(طعن ١٠٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٤)

قاعــــدة رقم (٤٦١)

المبــــدأ :

جامعة عين شمس — القوانين واللوائح الخاصة بالكليات والمعاهد المندمجة فى هــذه الجامعة والتى يستمر العمل بها مؤقتا وفقا للمادة ٢٣ من القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ — هى المقابلة لتلك التى أشير اليها فى المــادة ١٢ من هــذا القانون .

ملخص الحــــكم :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ٩٣ لســـنة ١٩٥٠ الخاص بانشاء وتنظيم جامعة عين شمس (ابراهيم باشا حينذاك) ان المــادة الأولى تضمنت الكليات التى تتكون منها هــذه الجامعة ومن بينها كلية الطب وتكون نواتها كلية طب العباسية التابعة لجامعة القاهرة (فؤاد الأول حينذاك) ونص فى المــادة ١١ على اختصاصات مجلس الجامعة ومن بينها تعيين الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتاديبهم ونقلهم من الجامعة ثم نص فى الفقرة الأولى من المــادة ١٢ على أن « خطط الدراسة وشروط منح الدرجات والدبلومات وشروط توظف أعضاء هيئة التدريس وتاديبهم تنظم بقانون » وبين فى الفرة الثانية من هــذه المــادة المســائل التى يصــدر بها مرسوم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة ونص فى المــادة ١٠ على أن تسرى على جميع موظفى الجامعة ومستخدميها أحكام التوظف العــامة لموظفى الحــكومة ومستخدميها وذلك مع مراعاة ما تنص عليه اللوائح الخاصة بأعضاء هيئة التدريس . ثم نص فى المــادة ٢٣ على أن « يستمر العمل بصفة مؤقتة بنصوص القوانين واللوائح الخاصة بالكليات والمعاهد المندمجة فى الجامعة ما لم تكن مخالفة لاحكام هذا القانون وذلك الى أن تصدر التشريعات المنصوص عليهــا فيه » ، ومؤدى هذا النص أن القوانين واللوائح التى قصد المشرع استمرار العمل بها بصفة مؤقتة هى المقابلة لتلك التى أشار اليها فى المــادة ١٢ منه التى تنظم بعض المسائل بقانون وبعضها بمرسوم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

(طعن ٤٧٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٩)

قاعـــــدة رقم (٤٦٢)

المبـــدأ :

كلية طب العباسية — القواعد التنظيمية التى وضعتها جامعة القاهرة فى ٧ من أبريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ فى شأن تعيين مساعدى المدرسين — سريانها على كلية طب العباسية — عدم ارتقائها الى مرتبة القوانين واللوائح المشار اليها فى المـــادة ٢٣ من القانون رقم ٩٣ لســـنة ١٩٥٠ بانشاء جامعة عين شمس — هى ضوابط للترقية من وضع السلطة المختصة بل فى ظل القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ — سريانها طالمـــا كانت لا تخالف أحكام التوظف المعمول بها بالنسبة لموظفى ومستخدمى الحكومة — عدم التزام الجامعـــة هـــذه الضوابط فى التطبيق الفردى — يجعـــل قرارها مخالفا للقانون .

ملخص الحـــكم :

أنه ولئن كانت القواعد التنظيمية التى وضعتها جامعة القاهره فى ٧ من أبريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ بالنسبة لتعيين مساعدى المدرسين تسرى على كلية طب العباسية بعد انشائها باعتبارها فرعا من الجامعة المذكورة الا أن ذلك لا يعنى أنها ترقى الى مرتبة القوانين واللوائح المشار اليها فى المـــادة ٢٣ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٠ بانشاء جامعـــة عين شمس (ابراهيم باشا) بحيث لا يجوز تعديلها ألا بقانون اذ أن هذه القـــواعد التنظيمية ان هى الاضـــوابط للترقية وضعتها السلطة المختصة بالترقية بالنسبة لطائفة من الموظفين لا يعتبرون من أعضاء هيئة التدريس الذين حدد القانون رقم ٢١ الصادر فى ٣٠ من أبريل سنة ١٩٣٣ شروط توظيفهم وتأديبهم ، وهو من القوانين الســـارية على جامعة عين شمس بناء على المـــادة ٢٣ من قانون انشائها ، بيان ذلك أن المـــادة الأولى من القانون رقم ٢١ الصادر فى ٣٠ من أبريل سنة ١٩٣٣ الذى حـــدد فى مادته الأولى أعضاء هيئة التدريس بأنهم (أ) الأساتذة ذوو الكراسى (ب) الأساتذة المساعدون (ج) المدرسون ويعد أن بين القانون المذكور فى

المواد التالية شروط توظيف كل فئة من هذه الفئات والقواعد والنظم الخاصة بنقلهم وندبهم وتأديبهم وما الى ذلك نص فى المادة ٢٥ منه المعدلة بالقانون رقم ٨٧ الصادر فى ٢٩ من اغسطس سنة ١٩٢٥ على أنه « يجوز أن يعين فى الكليات مساعد ومدرسون ومعيدون ومدرسو لغات حية ورؤساء اعمال تدريبية ومحضرون فى المعامل ، ويكون تعيينهم بصفة مؤقتة او بصفة دائمة ويعين وزير المعارف العموميه (التربية والتعليم الآن) مساعدى المدرسين ومدرسى اللغات الحية بناء على طلب مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية المختص . ويعين مدير الجامعة بناء على طلب العميد المختص المعيدين ورؤساء الاعمال التدريبيه والمحضرين فى المعامل ، وهذه الطائفة من الموظفين لا شأن لها بشروط توظف أعضاء هيئة التدريس وانما تسرى عليهـا القواعد العامة المتعلقة بشروط التوظف المعمول بها فى حق جميع الموظفين والمستخدمين فى الحكومة كما تقضى بذلك المادة ٢٠ من القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ بانشاء جامعة عين شمس (ابراهيم باشا) والمادة ١٦ من القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٢٧ باعادة تنظيم جامعة القاهرة (فؤاد) وينبنى على ذلك سريان القواعد الخاصة بالترقية التى تسرى على الموظفين كافة وللسلطة المفوض لها التعيين أو الترقيـة أن تضع ضوابط للتعيين والترقية بما لا يخالف أحكام القوانين واللوائح الخاصة بالتوظف ولهـا أن تعدلها فى أى وقت أو تستبدل بها غيرها فى الحدود المتقدمة وعليهـا التزام هذه القاعدة فى التطبيق الفردى فان هى خرجت عليها كان قرارها مخالفا للقانون .

(طعن ٤٧٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٩)

قاعـــدة رقم (٤٦٣)

المبـــدأ :

جامعة عين شمس — كلية طب العباسية — تعيين مساعدى المدرسين بها — القواعد التنظيمية التى وضعتها جامعة القاهرة فى ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ فى هذا الشأن — عدم سريانها على التعيين فى هذه الكلية بعد الحاقها بجامعة عين شمس — أساس ذلك .

ملخص الحــكم :

ان لكل من جامعتى القاهرة وعين شمس استقلالها ، ومن ثم فان الضوابط التى تضعها السلطات المنوط بها التعيين والترقية فى غير وظائف هيئة التدريس فى احدى الجامعتين لا تلتزم بها سلطات الجامعة الأخرى حتما وعلى سبيل اللزوم اذ لكل منهما أن تضع ضوابط التعيين والترقية فى هذه الوظائف بما لا يخرج عن أحكام التوظف العامة لموظفى الحكومة ومستخدميها .

وبناء على ما تقدم فانه اذا كانت جامعة عين شمس قد وضعت قواعد اخرى للتعيين فى وظيفة مساعد مدرس بكلية الطب غير تلك التى وضعتها جامعة القــاهرة فى ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ فان القواعد التى وضعتهــا جامعة عين شمس هى التى تسرى بالنســبة لمساعدى المدرسين الذين يعينون فيها دون تلك التى وضعتها جامعة القاهرة كما أنه مما يجب التنبيه اليه أن القواعد التى وضعتها جامعة القاهرة فى ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ هى ضوابط للترقية الى الدرجة الخامسة المــالية مع لقب مساعد مدرس وهى ترقية كانت تترخص فى تقــدير مناسباتها وملاءمتها طبقا لأحكام كادر سنة ١٩٣٩ الذى كان نافذ المفعول فى ذلك الوقت ولا محل لأعمال هذه القواعد بعد الغاء الدرجات المــالية بالقانون رقم ١٣١ لســنة ١٩٥٠ بربط درجات أعضاء هيئــة التدريس بكليات الجامعات المصرية بدرجات رجال القضاء والنيابة وبمقتضاه أصبح مساعد المدرس يتقاضى المرتب الذى يتقاضاه وكيل نيابة من الدرجــة الثالثــة . ولم يحــدد جدول المرتبات الملحق بقانون استقلال القضــاء لهذه الوظيفة أو لغيرها من الوظائف المنصوص عليها فيه درجة مالية من درجات الكادر العام .

(طعن ٤٧٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٩)

قاعـــــدة رقم (٤٦٤)

المبـــــدأ :

جامعة ابراهيم (عين شمس) — اعضاء هيئة التدريس وغيرهم من القائمين بالتدريس بها — نقلهم الى خارج الجامعة — القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٣ بانشاء وتنظيم لجان تصفية خاصة بهم — نفاذ توصية هــذه اللجان بالنقل — مشروط بموافقة الجهة الادارية المقترح النقل اليها وموافقة مجلس الوزراء على النقل — عدم استلزام القانون شكلا معينا لافراغ الجهة الادارية موافقتها فيه — جواز استخلاصها من الظروف وواقع الحال .

ملخص الحـــــكم :

ان المستفاد من نصوص القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ بانشاء وتنظيم جامعة ابراهيم ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٣ بانشاء وتنظيم لجــان تصفية خاصـــة بأعضاء هيئـــة التدريس وغيرهم من القائمين بالتدريس بجامعة ابراهيم ، وروح التشريع البادى فى هــذه النصوص ، ان مهمة لجــان التصفية تبــدأ ببحث مؤهلات القائمين بالتدريس وبفحص عملهم وانتاجهم العملى والعلمى ، وتنتهى بأن ترفع الى مجلس الوزراء بتوصياتها مسببة بمن ترى اللجنـــة نقلهم من الجامعـــة لنقص مؤهلاتهم أو لعـــدم كفايتهم فى العمل ، وبالجهات التى تقترح النقل اليها ، وبعد موافقة هذه الجهات يعرض الأمر على مجلس الوزراء لاعتماده ، ومن ثم فان نفـــاذ توصية لجنـــة التصفية بنقل الموظف الى الجهـــة التى تقترحها خـــارج الجامعة منوط بتوافر شرطين — الأول : موافقة الجهـــة المقترح النقـــل اليها . والثانى : موافقة مجلس الوزراء على هذا النقل بحيث اذا ما تخلف احـــد هذين الشرطين لا تكتسب التوصية أى طابع تنفيذى . وتاسيسا على ذلك تكون موافقة الجهة الادارية المقترح النقـــل اليها على توصية لجنـــة التصفية عنصرا لازما لنفاذ التوصية بالنقـــل الى خارج الجامعة ، ولم يرسم القانون شـــكلا معينا أو صيغة محددة أو طريقا معلوما يتعين

افراغ هذه الموافقة الادارية فيه ، ومن ثم يسوغ استخلاص هذه الموافقة من الظروف والملابسات وواقع الحال .

(طعن ٨٤٩ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٣)

قاعـــــدة رقم (٤٦٥)

المبـــــدأ :

يشترط طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الخاص بشروط هيئـــة التدريس فى جامعة فؤاد الأول والمطبق فى جامعة ابراهيم الكبير ، للترقية الى استاذ مساعد انقضاء اربع سنوات على الأقل فى وظيفة مدرس اى فى الاشتغال الفعلى بالتدريس وترتيبا على ذلك لا يجوز حساب اية مدة اعتبارية فى المدة التى نص عليها القانون .

ملخص الفتـــــوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ١٦ من مارس سنة ١٩٥٢ الترقية الى وظيفة أستاذ مساعد وما يشترط فيها من ضرورة قضاء اربع سنوات فى وظيفة مدرس . وتبين أن جامعة فؤاد الأول تطلب الرأى فى المسائل الآتيـــة :

أولا — هل يجب ان يكون المرشح لوظيفة أستاذ مساعد قـــد شغل وظيفـــة مدرس أربع سنوات بصـــفة فعلية أم يجـــوز أن تكون هـــذه المـــدة اعتبارية .

ثانيا — اذا عين شخص فى وظيفة مدرس (أ) مباشرة فماذا تكون اقدميته بالنسبة الى من يكونون شاغلين لوظيفة مدرس عند تعيينه وهل تكون له اقدمية اعتبارية عليهم جميعا حتى ولو لم ينص على هـــذا فى قرار التعيين وهل يجب أن يقضى فى وظيفة مدرس أربع سنوات فعلية او يحق لمجلس الجامعة ترقيته بصرف النظر عن المدة مادام زملاؤه الذين كانوا فى

وظيفة مدرس ب عند تعيينه رقوا الى وظيفة مدرس (أ) قد أهلوا للترقية وكانوا قد شغلوا فعلا وظيفة مدرس منذ مددأ أطول منه .

ثالثا — اذا عين شخص فى وظيفة مدرس (أ) مباشرة ومنحه مجلس الجامعة اقدمية اعتبارية معينة فى وظيفة مدرس (أ) فهل يكتسب أقدمية اعتبارية أخرى فى وظيفة مدرس اطلاقا اى بالنسبة الى جميع شاغلى وظائف مدرس (ب) ولو لم ينص مجلس الجامعة على ذلك ؟ واذا كان الجواب بالايجاب فهل يسرى هـــذا حتى فى حالة ما اذا كان هـــذا المدرس الذى منح أقدمية فى هـــذه الوظيفة أصبح بها أقدم من جميع المدرسين (ب) قد حصل على درجة الدكتوراه فى تاريخ متأخر عن تاريخ حصول بعض المدرسين على هذه الدرجة وهى المؤهل الاصلى لمنح لقب مدرس (ب) .

أما بالنسبة الى المسألة الأولى فقد سبق أن أبدى القسم رايه فيها بجلسة ٢٥ من مارس سنة ١٩٥١ فقرر أن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ اذ اشترط قضاء مدة اربع سنوات فى التدريس لامكان الترقية الى وظيفة أستاذ مساعد انما قصد الاشتغال الفعلى بالتدريس ولا يغنى عن ذلك أية مدة اعتبارية لان هـــذه المدة الاخيرة — مجاز لا يغنى من الحقيقة فى تحقيق الغرض الذى استهدفه القانون وهو توافر المران والخبرة فيمن يعين استاذا مساعدا وهذا الراى هو الذى اخذت به محكمة القضـــاء الادارى بحكمها الصادر فى ٢٧ من يونيه سنة ١٩٥٠ فى القضية رقم ١١٥ لســـنة ٣ قضـــائية .

ويظهر ان سبب اثارة الأمر من جديد هو أن محكمة القضاء الادارى حكمت بما يخالف ذلك فى القضية رقم ٤٥١ لسنة ٣ قضائية اذ أخذت بصحة حساب مدد اعتبارية فى مدة الأربعة سنوات المذكورة ، ولكن الواقع أنه لا وجه للاستناد الى هـــذا الحكم لأنه انما صدر فى قضية تتعلق بجامعة فاروق الأول حيث لا يسرى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ وانما تطبق أحكام وردت فى مشروع لائحة توظف أعضاء هيئـــة التدريس فى تلك الجامعة

وهى لائحة لم يصـــدر بها قانون وانما اعتبرتها المحكمة قواعد تنظيمية لأن الجامعة التزمتها باطراد .

وهذه اللائحة تختلف عن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ السارى على جامعتى فؤاد الأول وابراهيم باشـــا الكبير فى أنهـــا تنص فى المـــادة الســـابعة على انه :

« يجوز عند تعيين عضو فى هيئـــة التدريس من الخارج ان تعين اقدميته بالنسبة الى زملائه فى القرار الصادر بتعيينه وفى هـــذه الحالة تحتسب مدة الأقدمية التى تقررت له ضمن المدة المقـــررة لجواز الترقية الى وظيفة أعلى » .

وليس لهذا النص مقابل فى القانون المشـــار اليه ومن ثم لا يصح الاســـتناد الى النص المذكور بالنسبة الى هيئـــة التدريس فى جامعتى فؤاد الأول وابراهيم باشا الكبير فى تقرير مدد اعتبارية تحسب فى المدة اللازمة للترقية الى استاذ مساعد .

أما بالنسبة الى المسألة الثانية فانه ترتيبا على الرأى فى المسألة الأولى يجب لامكان ترقية المدرس المعين مباشرة من الخارج الى وظيفـــة استاذ مساعد ان يكون قد قضى أربع سنوات فى الاشتغال الفعلى بالتدريس دون أى اعتبار لتوافر هـــذا الشرط أو عدم توافره فى من يلونه فى الأقدمية ممن كانوا فى وظيفة مدرس (ب) عند تعيينه هو مدرس (أ) لأن شرط قضاء الأربع سنوات فى الاشتغال الفعلى بالتدريس شرط واجب الاحترام لا يجـــوز مخالفته لأى سبب ولو ترتب على تطبيقه تطبيقا صحيحا نتائج شاذة وحل مثل هذه الأمور لا يكون الا من طريق التشريع .

ومثل هذا يقال ايضا بالنسبة الى المسألة الثالثة اذ أنه لا دخل لتاريخ الحصول على درجة الدكتوراه فى توافر شرط قضاء الأربع سنوات فى التدريس الفعلى أو عدم توافره لأن كلا منهما شرط مستقل لا يؤثر فى الآخر .

لذلك انتهى رأى القسم الى أنه طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بشروط هيئة التدريس فى جامعة فؤاد الأول والمطبق فى جامعة ابراهيم باشا الكبير يشترط للترقية الى وظيفة أستاذ مساعد قضاء مدة أربع سنوات فى الاشتغال الفعلى بالتدريس ولا يجوز حساب أية مدة اعتبارية فى هـذه المدة وأن توافر هـذا الشرط فيمن يلون المدرس (أ) فى الأقدمية لا يترتب عليه اعتباره متوافراً فيه .

وانه لا عبرة بتاريخ الحصـول على درجة الدكتوراه فى اسـتيفاء هـذا الشرط .

(فتوى فى ١٩٥٢/٣/٢٣)

الفـــرع الثـــالث
جامعـــة الأزهـــر

قاعـــدة رقم (٤٦٦)

المبـــدأ :

نظام التعيين فى وظائف هيئـة التدريس بجامعة الأزهر — بيـان لتطوره التشريعى — القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ — اناطته بنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر اصدار قرار بتحديد وظائف واقدمية اعضاء هيئة التدريس بمراعاة اعتبارات اربعة تنحصر فى تاريخ التخرج وتاريخ شغل وظيفة فى هيئة التدريس واقدمية الدرجة المـالية واللقب العلمى — صدور هـذا القرار متضمنا شرط الحصول على الدرجة الثانية للنقل الى وظيفة استاذ — لا يتضمن خروجا على حكم القانون — اغفال هـذا القرار النص على اللقب العلمى فى حين ان القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ جعله من بين الاعتبارات الواجب مراعاتها — المعول عليه فى هـذا الشان هو حكم القانون — كيفية اختيار من ينقل الى وظيفة استاذ عند تزاحم المرشحين .

ملخص الحـــكم :

باستقراء النصوص التشريعية التى تناولت تنظيم جامعة الأزهـر يبين ان المشرع اصدر القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ باعادة تنظيم الأزهـر والهيئات التى يشملها متضمنا النص على أن تتكون جامعة الأزهر من عدد من الكليات منهـا كلية الدراسات الاسلامية وكلية للدراسات العربية ، وتحددت كليات الدراسات الاسلامية بكلية الشريعة وكلية أصول الدين ، وقد سارع الشارع فى تنظيم هـذه الجامعة على نحو مثيل للنظام الخاص بالجامعات الأخرى بالجمهورية العربية المتحدة ، وبما احتواه من مزايا ادبية ومالية ، وهو ما لم تعهده هذه الجامعة من قبل ، وقد احتفظ القانون فى المـادة ٩٨ منه لأعضاء هيئة التدريس فى كليات الأزهر التى كانت قائمة

بكل الحقوق المالية المقررة لهم قبل صدوره على أن تتضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون تحديد كل ما يتعلق بهذه الحقوق بالنسبة للذين يعينون فى هذه الوظائف ، وقد ترتب على ذلك أن انتقل الى هذه الكليات القائمون بالتدريس فيها بحقوقهم المالية وصفاتهم العلمية التى كانوا بها فى كلياتهم ، وذلك الى أن تتقرر قواعد نقلهم الى هيئة التدريس بالجامعة الجديدة . وفى ٢٨ من أبريل سنة ١٩٦٣ صدر القرار الجمهورى رقم ٨١٨ لسنة ١٩٦٣ بشأن قواعد نقل القائمين بالتدريس بكليات جامعة الازهر الى هيئات التدريس بها مشترطا فيمن يعتبر عضوا بهيئة التدريس جملة شروط ، استأنس فيها بالشروط المقررة لاختيار اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الواردة فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، فاعتد هذا القرار بالألقاب العلمية التى كانت ممنوحة لهم والمؤهلات العلمية الأزهرية والانتاج العلمى بالنسبة لوظيفتى أستاذ مساعد وأستاذ ، وقد ترتب على تطبيق هذا القرار مفارقات كانت مثارا للشكوى من القرارات الفردية التى صدرت طبقا لأحكامه ، سواء بالنسبة للذين نقلوا الى هيئة التدريس أو الذين لم ينقلوا اليها ولذلك صدر القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ فى ٥ من يولية سنة ١٩٦٤ لمعالجة هذا الوضع بمراعاة مقتضيات العدالة ومبادىء المساواة وتكافؤ الفرص امام الجميع ، ووضع أسسا جديدة للنقل الى كليات الجامعة ، وقضى بالغاء القرار الجمهورى المشار اليه ، موجبا فى الوقت ذاته عدم الاخلال بالوظائف والمرتبات التى اكتسبها أصحابها بالتطبيق لأحكامه ، وقد نصت المادة الأولى منه على أن « تحدد وظائف وأقدمية أعضاء هيئة التدريس فى كليات الأزهر السابقة الذين نقلوا الى هيئة التدريس بجامعة الأزهر أو ينقلون اليها بقرار من نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد اخذ رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق شيخ الأزهر على تشكيلها ويجب أن يصدر هذا القرار خلال سنة على الأكثر من تاريخ العمل بهذا القانون ، وتراعى فى أصداره الاعتبارات الآتية :

١ — تاريخ حصول عضو هيئة التدريس على الشهادة او الدرجة

العلمية والتى تعتبر كافية للتأهيل للتدريس بالجامعة وفقا لما يقررة نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الازهر بعد اخذ رأى مجلس الجامعة .

وتعتبر العالمية من درجة استاذ وشهادة قسم التخصص القديم والعالمية النظامية والعالمية مع اجازة القضاء الشرعى والعالمية مع اجازة التدريس والعالمية مع اجازة الوعظ والارشاد كافية للتأهيل للتدريس بالجامعة .

٢ — درجته المالية وأقدميته فيها بالنسبة لزملائه .

٣ — اللقب العلمى الحاصل عليه فى كليته أو فى معهد علمى من مستواها .

٤ — تاريخ شغله وظيفة فى هيئة التدريس بكليات الجامع الازهر السابقة او معهد علمى من مستواها .

« ويجوز أن ينقل الى وظيفة خارج الجامعة من لم ينقل اليها من اعضاء هيئة التدريس المتقدم ذكرهم كما يجوز نقلهم الى وظائف مدرسين خارج هيئة التدريس بجامعة الأزهر على أن تطبق فى شأنهم أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه » .

وتنفيذا لحكم المادة الأولى من القانون المشار اليه أصدر نائب رئيس الوزراء للاوقاف وشئون الأزهر القرار رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ فى شأن قواعد نقل القائمين بالتدريس فى كليات الأزهر الى هيئة التدريس فى جامعة الأزهر ، ونص فى المادة الأولى منه على أن « تحدد وظائف وأقدميات أعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامع الأزهر الذين نقلوا أو ينقلون الى جامعة الأزهر وفقا للقواعد الموضحة فى المواد التالية مع الاحتفاظ لأعضاء هيئة التدريس الذين تحددت مراكزهم بالتطبيق للقرار الجمهورى رقم ٨١٨ لسنة ١٩٦٣ بوظائفهم ومرتباتهم » . ونص فى المادة الثانية على أن يوضع فى وظيفة أستاذ :

١ — الحاصلون على شـــهادة العالمية من درجة أستاذ أو ما يعادلها بشرط أن يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشـــهادة واحد وعشرون عاما على الأقل .

٢ — الحاصلون على شـــهادة التخصص القـــديم بشرط ان يكونوا قد مضى على حصـــولهم على هـــذه الشـــهادة اربعـــة وعشرون عاما على الأقل .

٣ — . . . .

٤ — . . . .

وذلك على أن يتوافر فى كل منهم :

أولا : أن يكون قد حصل على الدرجة الثانية على الأقل (حسب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) .

ثانيا : ان يكون قد قام بتدريس مادة من مواد الدراســـة المقررة فى جامعة الأزهر مدة لا تقل عن ستة عشر عاما .

يستفاد من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر ان المشرع قد ناط بنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشـــئون الأزهر اصـــدار القرار بتحديد وظائف وأقدمية أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر بعد اخذ رأى لجنة تشـــكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق على تشكيلها شيخ الأزهر بمراعاة اعتبارات أربعة تنحصر فى تاريخ التخرج وتاريخ شغل وظيفة فى هيئـــة التدريس بكليات الجامع الأزهر وأقدمية الدرجة المـــالية واللقب العلمى ، وهـــذه الاعتبارات قد وردت فى القـــانون مجمله دون تحديد لمضمونها أو تعيين للشروط الواجب توفرها بالنســـبة للتعيين فى كل وظيفة من وظائف هيئة التدريس كى يشغل العضو وظيفة أســـتاذ أو أستاذ مساعد أو مدرس ، ولذلك أصدر القرار رقم ١٠٠٩ لسنة ١٩٦٤ بتفصيل ما اجمله القانون المذكور لانفاذ أحكامه تحقيقا للاعتبارات المشار اليها فحدد مددا معينة يجب على العضو أن يقضيها من تاريخ حصـــوله

على المؤهل الدراسى تختلف باختلاف نوع المؤهل فاشترط فيمن يوضع فى وظيفة أستاذ أن يقضى ٢١ عاما على تخرجه حاملا شـهادة العالمية من درجة أستاذ ، واعتبرها الأصل فى الوظيفة من حيث معادلتها لدرجة الدكتوراه لأن الحصـول عليها شرط اساسى للالتحاق بهيئـات التدريس بالجامعة ثم تدرج فى تحـديد المدة بالنسـبه لباقى المؤهلات ، فأضاف عددا من السـنين ووضع الفرق الزمنى بين هـذه المؤهلات وشـهادة العالمية من درجة أستاذ كما حدد مدة لا تقـل عن ستة عشر عاما يقضيها العضـو فى تدريس مادة من مواد الدراسة المقررة فى جامعة الأزهر أى فى احـدى كلياتها ، وهى مدة رآها مصدر القـرار كافية لاكتساب الخبرة العملية والعلمية التى تؤهله لشـغل وظيفة أستاذ ويكون قادرا على حمل عبء رسالتها العلمية ، دون ما اعتداد بالمدد التى يكون العضو قد قضاها فى جهـات أخرى تقل فى مستواها عن مستوى كليات الجامعـة والتى لا صلة لها بالتدريس فيهـا ، كما حدد القرار الدرجة الثانية كشرط للنقل الى وظيفة استاذ باعتبارها تعـادل الدرجة الأولى ، اذ النقل من الدرجه الثانية الى الدرجة الأولى أمر ميسور ويتفق مع القوانين والنظم المـالية ، بعكس النقل من الدرجة الثالثة الى ما يعـادل الدرجة الأولى ، فانه يجافى هـذه القوانين والنظم ، ولذلك جعل الحصـول على الدرجة الثالثة شرطا للنقل الى وظيفة أستاذ مساعد والدرجة الثانية شرطا للنقل الى وظيفة أستاذ وعلى ذلك يكون الحـكم المطعون فيه قد أخطـأ حينما أهدر شرط الحصول على الدرجة الثانية للنقل الى وظيفة أستاذ .

واذا كان القرار المشـار اليه لم يتضمن النص على اللقب العلمى الذى حصل عليـه العضو فى كلية من كليات الجامع الأزهر فى حين أن القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ قد نص عليـه ضمن الاعتبارات التى يجب مراعاتها للنقل الى هيئـة التدريس فان المعول عليه هنا هو حكم القانون ولا يصح اغفـاله عند تطبيق أحكـامه بل يجب الأخـذ به شـأن باقى الاعتبارات الأخرى .

ويخلص من جماع ما تقدم أن التحديد الذى جاء به القرار المذكور

على الوجه المبين سابقا لم يخرج به عما تضمنه القانون بل جاء فى اطاره العام الذى رسمه وفى حدود الاعتبارات المطلقة التى أمر بمراعاتها ، كى يمارس مصدر القرار سلطته المخولة له فى القانون بتحديد الوظائف وأقدميات أعضاء هيئة التدريس وغنى عن البيان أن العبره هى بتوفر الشروط المتقدمة وقت صدور القرار المشار اليه فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ أى بالنظر الى الحالة التى كان عليها العضو فى هذا التاريخ دون الالتفات الى تاريخ سابق .

ان القانون قد استهدف من القواعد التى وضعها للنقل الى هيئة التدريس الا يكون الأستاذ آلا من تجمعت لديه حصيلة الاشتراطات التى استنها فاذا ما توفرت فى جميع المرشحين فلا يسوغ نقلهم جميعا الى وظيفة أستاذ بل يجب اختيار الأصلح منهم ، حسب حاجة العمل وما تقتضيه خطط الدراسة فى كل كلية بل فى كل قسم من اقسامها ، فى حدود عدد الوظائف التى أدرجت فى الميزانية لهذا الغرض ، ونجرى المقارنة بينهم عند تزاحمهم على أساس جماع ما يتوفر فى كل منهم من الشروط ثم تفضيل من يكون أرجحهم وأسبقهم فى توافرها فيه ، وذلك بالنظر اليها كافة دون تقديم شرط على آخر أو اعطاء شرط المقام الأول وكل الأهمية كمعيار للاختيار بل تقدر الأفضلية من خلال جميع هذه الشروط بحكم كونها اعتبارات يجب مراعاتها جميعا وعلى قدم المساواه وبذات الأهمية وذلك كله لتحقيق الهدف الذى رمى اليه المشرع من وراء التنظيم المستحدث للجامعة الجديدة ، بما يكفل تدعيمها وتمكينها من اداء رسالتها .

وسلطة الادارة فى هذا الشأن ليست مطلقة تترخص فى اختيار من تراه حسبما تشاء وانما هى مقيدة بالقواعد التنظيمية التى وضعتها استهداء بالاعتبارات التى نص عليها القانون ، وعليها أن تلتزمها فى مجال التطبيق الفردى فان هى حادت عنها أو انحرفت بها أو خرجت عليها يكون قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون .

(طعن ١٤٧٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٢٥)

قاعـــــدة رقم (٤٦٧)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٦١ لســنة ١٩٦٤ ـــ احالته الى قرار وزارى يصدر بتحديد وظائف وأقدميات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر ـــ صدور هذا القرار متضمنا تفصيل ما أجمله القانون ـــ لا مخالفة فيه للقانون .

ملخص الحـــكم :

ان المــادة الأولى من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد نقل القائمين بالتدريس بكليات الجامع الأزهر الى هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر تنص على أن :

« تحدد وظائف وأقدميات أعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامع الأزهر السابقة الذين نقلوا الى هيئة التدريس بجامعة الأزهر أو ينقلون اليها بقرار من نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد أخذ رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق شيخ الأزهر على تشكيلها ويجب أن يصدر هذا القرار خلال سنة على الأكثر من تاريخ العمل بهذا القانون وتراعى فى اصداره الاعتبارات الآتية :

١ ـــ تاريخ حصـــول عضو هيئـــة التدريس على الشـــهادة والدرجة العلمية التى تعتبر كافية للتأهيل للتدريس بالجامعة وفقا لمــا يقرره نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد أخذ رأى مجلس الجامعه .

٢ ـــ درجته المــالية وأقدميته فيها بالنسبة لزملائه .

٣ ـــ اللقب العلمى الحاصل عليــه فى كليتــه أو فى معهد علمى من مستواها .

٤ ـــ تاريخ شغله وظيفة فى هيئة التدريس بكليات الجامع الأزهر السابقة أو معهد علمى من مستواها » .

وتنفيذا لمـا نصت عليه هذه المادة اصدر نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر القرار رقم ١٠٠٩ لسنة ١٩٦٤ الذى نص فى المادة الثانية منه على أن « يوضع فى وظيفة استاذ :

١ — الحاصلون على شهادة العالمية من درجة أستاذ أو ما يعادلها بشرط أن يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشهادة واحد وعشرون عاما على الأقل .

٢ — . . . .

٣ — . . . .

٤ — . . . .

وذلك على أن يتوافر فى كل منهم :

أولا : ان يكون قد حصل على الدرجة الثانية على الأقل (حسب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) .

ثانيا : أن يكون قد قام بتدريس مادة من مواد الدراسة المقرره فى جامعة الأزهر مدة لا تقل عن ستة عشر عاما » .

ومن حيث انه يستفاد من احكام القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ ان المشرع قد ناط بنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر اصدار القرار بتحديد وظائف وأقدميات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر بعد أخذ رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق على تشكيلها شيخ الأزهر بمراعاة اعتبارات أربعة تنحصر فى تاريخ التخرج وتاريخ شغل وظيفة فى هيئة التدريس بكليات الجامع الأزهر وأقدمية الدرجة المالية واللقب العلمى ، وهذه الاعتبارات قد وردت فى القانون مجملة دون تحديد لمضمونها أو تعيين للشروط الواجب توافرها بالنسبة للتعيين فى كل وظيفة من وظائف هيئة التدريس ، كى يشغل العضو وظيفة أستاذ أو أستاذ مساعد أو مدرس ، ولذلك أصدر القرار رقم ١٠٠٩ لسنة ١٩٦٤ بتفصيل ما أجمله القانون ، تمهيدا لاصدار القرار الفردى المنوه

عنه بالمـــادة الأولى من القانون المذكور لانفاذ أحكامه ، تحقيقا للاعتبارات المشار اليها ، فحدد مددا معينة يجب على العضو أن يقضيها من تاريخ حصوله على المؤهل الدراسى ، تختلف باختلاف نوع المؤهل ، فاشترط فيمن يوضع فى وظيفة أستاذ أن يقضى ٢١ عاما على تخرجه حاملا لشهادة العالمية من درجة أستاذ ، واعتبرها الأصل فى القياس من حيث معادلتها لدرجة الدكتوراه ، لأن الحصول عليها شرط أساسى للالتحاق بهيئات التدريس بالجامعة ثم تدرج فى تحديد المدة بالنسبة لباقى المؤهلات ، فأضاف عددا من السنين هو مقدار الفرق الزمنى بين هـــذه المؤهلات وشهادة العليـــة من درجه أستاذ ، كما حدد مدة لا تقل عن ستة عشر عاما يقضيها العضو فى تدريس مادة من مواد الدراســة المقررة فى جامعة الأزهر أو فى احدى كلياتها ، وهى مدة رآها مصدر القرار كافية لاكتساب الخبرة العلمية والعملية التى تؤهل لشغل وظيفة أستاذ ، ويكون قادرا على حمل عبء رسالتها العلمية ، دون ما اعتداد بالمدد التى يكون العضـــو قد قضاها فى جهات أخرى تقل فى مستوها عن مستوى كليات الجامعة والتى لا صلة لهـــا بالتدريس فيها ، كما حدد القرار الدرجة الثانية كشرط للنقل الى وظيفة استاذ باعتبارها تعادل الدرجة الأولى ، اذ النقل من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى أمر ميسور يتفق مع القوانين والنظم المـــالية ، بعكس النقل من الدرجة الثالثة الى ما يعادل الدرجة الأولى فانه يجافى هـــذه القوانين والنظم ، ولذلك جعل الحصول على الدرجة الثالثة شرطا للنقل الى وظيفة أستاذ مساعد ، والدرجة الثانية شرطا للنقل الى وظيفة أستاذ واذا كان القرار المشار اليه لم يتضمن النص على اللقب العلمى الذى حصل عليه العضو فى كلية من كليات الجامع الأزهر فى حين أن القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ قد نص عليه ضمن الاعتبارات التى يجب مراعاتها للنقل الى هيئة التدريس فان المعول عليه هنا هو حكم القانون ولا يصح اغفاله عند تطبيق أحكامه ، بل يجب الأخذ به شأن باقى الاعتبارات الأخرى .

ومن حيث انه يخلص من جماع ما تقــدم أن التحديد الذى جاء به القرار الوزارى رقم ١٠٠٩ لسنة ١٩٦٤ على الوجه المبين سابقا لم يخرج

به عما تضمنه القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ ، بل جاء فى اطاره العام الذى رسمه وفى حدود الاعتبارات المطلقة التى أمر بمراعاتها ، كى يمارس مصدر القــرار سلطته المخولة له فى القــانون بتحديد وظائف وأقدميات أعضاء هيئــة التدريس ، ومن ثم فان هــذا القــرار يكون قد صــدر صحيحا متفقا مع القانون ويكون طلب المدعى الغــاءه غير قائم على أساس سليم متعينا رفضه .

ومن حيث انه لا وجه بعد ذلك لمــا يقوله المدعى (الطاعن) من انه قد ترتب على أعمال أحكام القرار الوزارى رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ ان عين فى وظيفــة أستاذ من كانوا يلونه فى التخرج واقدمية الدرجة المــالية والحصول على اللقب العلمى — لا وجه لذلك لأن من يعنيهم المدعى لا نجمعهم به كلية واحــدة اذ الثابت أنه ينتمى الى كلية الشريعة بينما هم يتبعون كلية اللغــة العربية ، وكل كلية من كليات الجامعة تنتظم وحــدة ادارية مستقلة ، سواء طبقا لقانون اعادة تنظيم الأزهر أو لمــا هو وارد بميزانية الجامعة ، وان العبرة فى مجال المفاضلة — طبقا للقانون والقرار الوزارى سالفى الذكر — هى بأسبقية توفر الشروط المتطلبة للتعيين فى وظيفــة أستاذ عند التزاحم بين المرشحين فى الكلية الواحدة دون باقى الكليات الأخرى التابعة لجامعة الأزهر .

(طعن ٨٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤)

قاعــــدة رقم (٤٦٨)

المبــــدا :

تخلف أحد الشروط اللازمة للتعيين فى وظيفة استاذ بكلية الشريعة — عدم جواز التعيين فى هذه الوظيفة .

ملخص الحــــكم :

متى كان من بين الشروط الواجب توفرها فيمن يعين فى وظيفــة استاذ بكلية الشريعة ان يقوم العضو بتدريس مادة من مواد الدراســة

المقررة فى جامعـــة الأزهر باحدى كلياتها مدة لا تقل عن ستة عشر عاما وذلك طبقا لمـــا قضى به القرار الوزارى رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ ، وهـــذا الشرط لم يتوفر فى حق المدعى لانه فى تاريخ صـــدور هذا القـــرار فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ لم يكن قد أمضى هـــذه المدة جميعها قائمـــا بالتدريس فى احـــدى كليات الجامعة ، اذ الثابت من أوراق ملف خدمته أنه ، بعد حصوله على شـــهادة التخصص القديم فى عام ١٩٣٥ ، اشتغل بالتدريس بالمعاهد الدينية التابعة للجامع الأزهر منـــذ ١٩ من ديسمبر ســـنة ١٩٣٦ ، حتى تقرر ندبه للتدريس بكلية الشريعة فى ٢٨ سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، ثم عين بها فى وظيفة مدرس (أ) فى ٢٦ من فبراير سنة ١٩٥١ ، وأن التدريس فى هذه المعاهد لا يرقى الى مستوى التدريس فى كليات الجامع الأزهر ، واذا كان التدريس بالمعاهد المذكورة يتساوى فى مرتبته مع التدريس بالكليات لمـــا اشترط المشرع ان يكون العضو قد قام بالتدريس المدة المشار اليها فى كلية من كليات الجامع الازهر أو فى معهد علمى من مســـتواها أو طبقتها ، والقانون فى الحقيقة قد استهدف من هـــذا الشرط المصلحة العامة بأن يكتسب عضو هيئـــة التدريس الخبرة العلمية والعملية بممارسة التعليم فى الحقـــل الجامعى مده كافية ليكون صالحا وأهلا لتولى الوظيفة وذلك لتحقيق الغرض الذى رمى اليه المشرع من وراء التنظيم المستحدث للجامعـــة بما يكفل تدعيمها وتمكنها من أداء رسالتها فى عهدها الجديد .

ومن حيث أنه متى تبين ما تقدم فان القرار رقم ١١١ لسنة ١٩٦٤ اذ لم يشتمل على تعيين المدعى فى وظيفة استاذ لتخلف أحد الشروط فيه وهو شرط قضاء مدة ١٦ عاما فى التدريس بكليات الجامع الأزهر فانه يكون قد صدر صحيحا بمنأى من الطعن فيه ، ويكون طلب المدعى الغاءه فى غير محله ويتعين ـــ والحالة هذه ـــ رفض دعواه ، واذ قضى الحكم المطعون فيـــه بذلك يكون قد أصاب الحقيقة ، ويكون طعن المدعى فى هـــذا الحكم من ثم غير قائم على أساس سليم من القانون جدير بالرفض .

(طعن ٨٢ لسنة ١٥ ق ـــ جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤)

قاعـــدة رقم (٤٦٩)

المبـــدأ :

تحديد المحاضرات والأساتذة المتخصصين اللازمين لسير الدراسة فى الكليات على الوجه الأكمل — من الأمور التى تترخص الادارة فى تقديرها .

ملخص الحـــكم :

من المقرر أن تحديد المحاضرات والأساتذة المتخصصين اللازمين لسير الدراسة فى الكليات على الوجه الأكمل آنما هو من الأمور التى تترخص الادارة فى تقديرها طبقا لما تراه محققا للصالح العام ولنظام الدراسة فى الكليات دون رقابة عليه من القضاء مادام خلا تقديرها من الانحراف بالسلطة وهو امر لم يقم اى دليل عليه .

(طعن ١٣٧٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

قاعـــدة رقم (٤٧٠)

المبـــدأ :

ليس للمجلس الأعلى للأزهر اى اختصاص فى شأن معادلة الشهادات التى تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التى تمنحها جامعات الجمهورية — اساس ذلك .

ملخص الحـــكم :

يبين من مطالعة نصوص المرسوم بقانون رقم ٢٦ لســـنة ١٩٣٦ فى شأن الأزهر — وقد حصل المدعى على شهادة فى ظل احكامه — أنه خلا من اى نص يخول المجلس الأعلى للأزهر اى اختصاص فى شأن معادلة الشهادات التى تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التى تمنحها جامعات الجمهورية ، كمـــا لا يوجد اى نص فى قانون آخر يخول المجلس الأعلى للأزهر اى اختصاص فى هـــذا الشأن أما المـــادة ٢٢ من المرسوم بقانون

رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ سالف الذكر ، التى تنص على ان يختص المجلس الأعلى للأزهر باقتراح انشاء الكليات واقسام دراسة الاجازات وأقسام التخصص والمعاهد الدينية وتقرير انشاء الاقسام العامة والنظر فى كل ما يتعلق بخطة الدراسة فلا يفيد نصها سواء باستقراء عباراته أو باستيعاب مفهومه ، أن المجلس الأعلى للأزهر يختص باجراء معادلة الشهادات التى تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التى تمنحها جامعات الجمهورية ، هذا فضلا عن أن منطق الأمور يقضى بأنه اذا جاز أن يكون للمجلس الأعلى دور فى هذا الشأن ، فان مجال ذلك أن تكون المعادلة المطلوب اجراؤها هى معادلة شهادة من الشهادات التى تمنحها احدى جامعات الجمهورية بشهادة من الشهادات التى تمنحها الجامعة الأزهرية وليس العكس .

ولا يصح الاستناد الى نص المادة ٥٧ فقرة ثانية من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن اعادة تنظيم الأزهر التى يقضى بأن درجة التخصص فى دراسة من الدراسات المقررة فى احدى كليات جامعة الأزهر تعادل درجة الماجستير فى تقرير معادلة الشهادة الحاصل عليها المدعى لدرجة الماجستير ذلك أن هذه المادة انما تتناول الشهادات والدرجات التى تمنحها كليات جامعة الأزهر ، التى نظمها القانون سالف الذكر ، فلا يسرى حكمها على الشهادات التى كانت تمنحها الجامعة الأزهرية قبل صدور هذا القانون ، والتى كانت تغاير تمام المغايرة الشهادات والدرجات العلمية التى تمنحها جامعة الأزهر .

(طعن ١٣١٥ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٦)

قاعدة رقم (٤٧١)

المبدا :

جامعات — جامعة الأزهر — اعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر — تعيين — مدد الخدمة السابقة — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين اعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة

الأزهر — استعراض الشروط المقررة للتعيين فى وظيفة مدرس ووظيفة أستاذ مساعد — يكون التعيين فى جميع الأحوال من تاريخ موافقة مجلس الجامعة دون أن يرتد الى تاريخ انقضاء المدد التى استوجبها المشرع سواء بالنسبة الى التعيين فى وظيفة مدرس أو فى وظيفة أستاذ مساعد — لا يجوز الارتداد بأقدمية المدرس الى تاريخ شغله لوظيفة اخرى ولو كان هــذا التاريخ لاحقا لانقضاء مدة الصلاحية اللازمة للتعيين فى الوظيفة وكانت هــذه الوظيفة معــادلة لوظيفة مدرس من حيث الدرجة المــالية أو من حيث الشروط التى يتطلبها المشرع للتعيين فى كل منها — اساس ذلك — ان ايا من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشان اعادة تنظيم الأزهر وقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ المشــــار اليه والقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشان تنظيم الجامعات لم ينص على قواعد لحساب مدد الخدمة السابقة فى الوظيفة المعادلة .

ملخص الفتـــــوى :

ان المــــادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر تنص على أنه « يشترط فيمن يعين عضوا بهيئة التدريس :

١ — . . . .

٢ — أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها . . . . »

وتنص المــــادة الثالثة على أنه « يشترط فيمن يعين مدرسا أن يكون قد مضت ست ســـنوات على الأقل على حصـــوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها » وتنص المــــادة الرابعة على أن « يشترط فيمن يعين أستاذا مساعدا :

(أ) أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل فى احدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو فى معهد علمى من طبقتها .

(ب) أن يكون قد مضت احدى عشرة سنة على الأقل على حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلهما .

(جـ) أن يكون قد قام فى مادته وهو مدرس باجراء بحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة .

ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من خارج الجامعات اذا توفرت لديهم الشروط الآتيـــة :

(أ) ان يكونوا حاصلين على المؤهل المنصوص عليه فى البند ٢ من المـــادة الثانية من هذا القرار ومضى على حصولهم عليه ثلاث سنوات على الأقل .

(ب) أن تكون قد مضت ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصولهم على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلهما .

(جـ) أن يكونوا قد نشروا بحوثا مبتكرة أو قاموا فى مادتهم بأعمال انشائية ممتازة .

وتنص المـــادة الثامنة من هذا القرار على ان « يعين وزير شئون الأزهر أعضاء هيئة التدريس بعد أخذ راى شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والقســـم المختص ، ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ومن حيث أنه يؤخذ من هذه النصوص ان التعيين فى وظيفة مدرس يتطلب فية المشرع انقضاء مدة معينة على الحصول على الدرجة الجامعية الأولى هى ست سنوات على الأقل ، أما التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد فيتطلب شروطا تختلف بحسب ما اذا كان المعين فى هـــذه الوظيفة من داخل الجامعات او من خارج الجامعات ، ففى الحـــالة الأولى يتطلب المشرع ان يكون شاغلا للوظيفة التى تسبقها مباشرة وهى وظيفة مدرس ، وان يكون شغله لهذه الوظيفة قد مضت عليه على الأقل خمس سنوات ، فى احـــدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو فى معهد علمى من طبقتها ، ويتطلب المشرع فضلا عن ذلك أن يكون قد مضت على حصوله على الدرجة الجامعية الأولى احدى عشرة سنة فاذا كان التعيين من خارج

الجامعات فان المشرع يتطلب مدة أطول هى ثلاث عشرة سنة ، وان يكون قد مضت ثلاث سنوات على حصولة على درجة الدكتوراه .

وفى جميع الأحوال يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، دون أن يرتد تاريخ التعيين الى تاريخ انقضاء المدد التى استوجبها المشرع سواء بالنسبة الى التعيين فى وظيفة مدرس أو فى وظيفة أستاذ مساعد ، اذ ان انقضاء هـــذه المدد يجعل المرشح صالحا للتعيين فى الوظيفة ولكنه لا يرتب له اقدمية فى هذه الوظيفة من تاريخ توفر هذه الصلاحية له . كما لا يجوز الارتداد بأقدمية المدرس الى تاريخ شـــغله لوظيفة أخرى ولو كان هـــذا التاريخ لاحقا لانقضاء مدة الصلاحية اللازمة للتعيين فى الوظيفة وكانت هـــذه الوظيفة معـــادلة لوظيفة مدرس من حيث الدرجـــة المـــالية أو من حيث الشروط التى يتطلبها المشرع للتعيين فى كل منهـــا ذلك أن أيا من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ — بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها أو قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر المشار اليه أو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم ينص على قواعد لحساب مدد الخدمة السابقة فى الوظيفة المعـــادلة والتى تفيد عضو هيئة التدريس خبرة فى وظيفته الجديدة اعتدادا منه بالطبيعة الخاصة لوظائف أعضاء هيئة التدريس وما تتطلبه من شروط وما تستلزمه من خبرة علمية وعملية ولا يمكن أن تتوفر فى وظيفة أخرى غير وظائف هيئات التدريس .

(فتوى ٥٩ فى ١٩٧٠/١/١٢)

الفصـــل الســـابع
مســـائل متنـــوعة

الفـــرع الأول
استقلال الجامعة بميزانيتها

قاعـــدة رقم (٤٧٢)

المبـــدا :

الجامعات مؤسسات عامة قومية — استقلال ميزانيتها عن ميزانية الدولة — خضوعها لأحكام المــادة ١٠٥ من الدستور — اجراء الأحكام الخاصة بالميزانية عليهــا .

ملخص الفتـــوى :

ان الجامعات المصرية مؤسسات عامة قومية توافرت فى شأنها مقومات هذه المؤسسات ، فهى تقوم على مرفق التعليم العالى فى مصر ، وتمدها لهذا الغرض بالنصيب الأوفر من مواردها المــالية ، وقد خولها القانون شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الدولة . ونصت المــادة العاشرة من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية على أن « يكون لكل جامعة ميزانية خاصة بها مستقلة عن ميزانية الدولة يعدها مجلس الجامعة ، ويصدر بها قرار من وزير التربية والتعليم بعد موافقة المجلس الأعلى للجامعات » ، ومن ثم يتعين اعمال نص المــادة ١٠٥ من الدستور فى شأنها واجراء الأحكام الخاصة بالميزانية العــامة وحسابها الختامى ، واهم هـــذه الأحكام ، وأبرزها وجوب عرضـــها على مجلس الأمة لبحثها واقرارها .

(فتوى ٤١١ فى ١٩٥٧/٨/٤)

الفــــرع الثــــانى
المــــدن الجامعيــــة

قاعــــدة رقم (٤٧٣)

المبــــدأ :

المدن الجامعية ـ المراحل التشريعية التى مر بها انشائها ـ التنظيم الجديد لهذه المدن ـ جعل المدينة وحدة من وحدات الجامعة مندمجة فيهــا ماليا واداريا ـ ولا يغير من ذلك بقاء مجلس لادارة المدينة الجامعية مختص بالأعمال الادارية والمــالية ـ ليس للمدينة الجامعية ذمة مالية ولا ميزانية مستقلة ـ لا تعتبر المدينة الجامعية وحدة قائمة بذاتها مستقلة عما سواها بوظائفها ودرجاتها فى تدرج هرمى ـ لا يجوز القول بانفرادها من ناحية الأقدمية بجدول مستقل ـ الترقية سواء فى المدينة الجامعية أو فى الادارة العامة تتم على اساس كشف اقدمية واحد لجميع الموظفين التابعين لها .

ملخص الحــــكم :

قد بان لهذه المحكمة بتقصى المراحل التشريعية الخاصة بانشاء المدن الجامعية أنه صدر فى ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٠ مرسوم باعتماد نظام منشأة « مدينة فاروق الأول الجامعية » تألفت بمقتضاه لجنة بجمع الاكتتابات والتبرعات من الهيئات لتأسيس منشأة يطلق عليها اسم « مدينة فاروق الأول الجامعية » ونص المرسوم على أن يكون للمنشــأة شخصية معنوية خاضعة لقضاء المحاكم الوطنية ويتولى ادارتها المجلس الأعلى لرعاية المدينة ومجلس الادارة واللجنــة التنفيذية وصــدر بعد ذلك مرســوم آخر فى ١٩٥٢/١٢/١٨ بنظام مؤسســة المدينــة الجامعية بالقــاهرة الغى النظام السابق وأحل محله نظاما جديدا اذ نصت المــادة الأولى من المرسوم على تسمية المدينة (المدينة الجامعية بالقاهرة) ونصت المــادتان الثانية والرابعة على أن يقوم على ادارة المؤسسة مجلس ادارة يختص بجميع الأعمــال الادارية والمــالية ومن بينها تمثيل المدينــة أمام القضاء وتعيين الموظفين

والمستخدمين وترقيتهم وتأديبهم فى الحدود المبينة باللائحة الداخلية ونصت المادة السابعة على أن « تكون ميزانية المؤسسة مستقلة عن ميزانية الجامعة » ونصت المادة الثامنة على المصادر التى تستمد منها موارد المؤسسة وهى : (أ) ما يؤديه الطلبة من رسم . (ب) الاعانة التى تؤديها الجامعة سنويا . (ج) الاعانات الأخرى . (د) ايرادات الأموال الثابتة والمنقولة المملوكة للمؤسسة . (هـ) التبرعات والوصايا . وفى ٢٤ أغسطس ١٩٥٥ أصدر مجلس الوزراء قرارا باعتماد لائحة النظام الدراسى والتأديبى والاجتماعى لطلاب الجامعات وذلك تنفيذا للقانون رقم ٥٠٨ سنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية . وقد تضمن القرار تنظيما للمدن الجامعية مستوحى من أحكام اللائحة الخاصة بالمدينة الجامعية بجامعة القاهرة ولكن النص الخاص باستقلال ميزانية المدينة عن ميزانية الجامعة بقى كما هو فى المادة ١٤١ الا أن المادة ١٤٠ جعلت الاختصاص فى تعيين الموظفين منوطا بمدير الجامعة بدلا من مجلس الادارة . ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٦١٦ لسنة ١٩٥٦ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات المصرية باعادة تنظيم المدن الجامعية بما لا يخرج عن التنظيم السابق . ثم صدر بتاريخ ١٩٥٧/٧/١٨ القرار الجمهورى رقم ٦٤١ لسنة ١٩٥٧ باعتبار المدن الجامعية ومستشفيات طلاب الجامعة وحدة من وحدات الجامعة وتضمن القرار الاشارة فى ديباجته الى القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية والى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ باللائحة التنفيذية للقانون سالف الذكر ونص القرار فى المادة الأولى على أن « تعتبر المدينة الجامعية ومستشفيات طلاب الجامعة وحدة من وحدات الجامعة التابعة لها وتكون أموالها عامة » وكشفت المذكرة الايضاحية لهذا القرار عن أنه صدر حسما للخلاف الذى ثار حول التكييف القانونى لمركز المدينة الجامعية وهل هى مؤسسة خاصة ذات نفع عام أم أنها وحدة من وحدات الجامعة بتأكيد انها وحدة من هذه الوحدات ثم صدر أخيرا القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات للجمهورية العربية المتحدة والمعمول

بها من ١٩٥٩/١٠/٣١ بتاريخ نشرها فى الجريدة الرسمية وقبل صدور القرار المطعون فيه وجاءت هـــذه اللائحة الجـــديدة بتنظيم جديد للمدن الجامعية أكد كونها وحدة من وحدات الجامعة وألغت ما كانت تنص عليه اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ من اعتبار ميزانية المدينة مستقلة عن ميزانية الجامعة . وألغت كذلك ما كانت تنص عليه اللائحة القـــديمة من أن لمدير الجامعة بالنســـبة الى موظفى المدينـــة الجامعية ومستخدميها وعمـــالها من حيث تعيينهم وترقيتهـــم وتأديبهم وفصـــلهم جميع السلطات المقررة فى شـــأن موظفى الجامعة من غير أعضاء هيئـــة التدريس مما يدل على أن موظفى المدن الجامعية قد أصبحوا من موظفى الجامعة الخاضعين لسلطة مدير الجامعة طبقـــا للقواعد العـــامة الواردة فى قانون الجامعات دون حاجة الى نص صريح يقرر هـــذا المعنى اعترافا من الشارع باندماج المدن الجامعية ماليا واداريا فى الجامعات التى تتبعها هـــذه المدن » .

ومن حيث ان هـــذه المحكمة تستخلص من النصوص التشريعية سالفة الذكر ان التنظيم الجديد للمدن الجامعية جعلها وحدة من وحدات الجامعة مندمجة فيهـــا ماليا واداريا سواء استنبط ذلك من صريح النصوص أو من مقتضيات التنظيم نفسة ولا يؤثر فى ذلك ابقاء مجلس لادارة المدينـــة الجامعية مختص بالأعمال الادارية والمـــالية مادام ان سلطات مدير الجامعة بالنسبة لموظفى المدينـــة فى نفس السلطات المقـــررة فى شـــأن موظفى الجامعة كمـــا ان مضمون المـــادة ١٩٢ من اللائحة الجديدة جاء مخالفا لمضمون النصوص الســـابقة اذ نصت هذه المـــادة على أنه تخصص الموارد الآتيـــة للصرف على المدينة (أ) ما يؤديه الطلاب من الرسوم الخاصـــة بالمدينة . (ب) الاعتمادات التى تخصص للمدينة فى ميزانية الجامعـــة . (ج) الاعانات التى تسهم بها الهيئات العامة والتبرعات والهبات والوصايا . (د) ايرادات الأموال الثابتة والمنقولة المخصصة للمدينة بخلاف النصوص السابقة التى كانت تجعل من الاعانات التى تدفعها الجامعة للمدينة موردا من مواردها بمعنى أن تخصيص اعتمادات الصرف على المدينة دون جعل

موارد معينة من ايرادات المدينة يستفاد منه ان الشـــارع قد اتجه الى ادماج المدن الجامعية مع الجامعات التابعة لها ماليا واداريا ومن ناحية أخرى فقد استبدل النص المذكور عبارة « ايرادات الأموال الثابتة والمنقولة المخصصة للمدينة » بعبارة « ايرادات الأموال الثابتة والمنقولة المملوكة للمدينة » التى وردت فى المـــادة ١٦٦ من اللائحـــة الملغاة وبذلك أنكر الشارع على المدينة الجامعية أن يكون لها ممتلكات خاصة بها أنكارا منه لوجود ذمة مالية لها وبالتالى ميزانية مستقلة .

ومن حيث انه مما يؤكد عـــدم استقلال المدينـــة الجامعية بذمتهـــا وميزانيتها ما ورد بميزانية سنة ١٩٥٩ — ١٩٦٠ لجامعة عين شمس التى صدر القرار المطعون فيه فى ظلها فانه يبين من الاطلاع على مفردات الباب الأول الخاص بالمرتبات والأجـــور والرواتب والمكافآت انهـــا جاءت على النحـــو الآتى :

(ا) الدرجات الدائمة :

الادارة العامة وتشمل الوظائف العليـــا والوظائف الادارية والوظائف العالية الفنيـــة والوظائف المتوسطة الفنية والوظائف الكتابية بالمدينـــة الجامعية وادرج تحت هـــذا العنوان الوظائف والدرجات الآتية :

الوظائف العالية الفنية	سنة ١٩٥٨
درجة ثانية — مراقب المدينة الجامعية والتغذية	١
درجة سادسة مشرف ومشرفة للمساكن	٤
	٥

الوظائف الادارية	سنة ١٩٥٩	سنة ١٩٥٨
درجة ثالثة مدير ادارة المدينة	١	١
درجة رابعة وكيل ادارة المدينة	٢	١
درجة خامسة رئيس القسم الادارى	١	٢
درجة سادسة مساعد ادارى ومشرف	٥	١
	٩	٥

الوظائف المتوسطة الفنية

درجة خامسة معاون	١	—
درجة سادسة معاون	—	١
درجة سابعة رئيس مطعم	٣	٣
	٤	٤

الوظائف الكتابية

درجة سادسة صراف	١	١
درجه سابعة مراجع وأمين مخزن	١٢	١٣
درجة ثامنة كتبة وملاحظون	٢٦	١٦
جملة وظائف المدينة الجامعية	٢٩	٣٠

(تحصيل تكاليف خدمات من يقومون بأعباء هـــذه الوظائف بالخصم من الاعانة المقررة للمدينة الجامعية فى الباب الثانى) .

ومن حيث ان البيان المتقدم وأضح الدلالة على أن المدينة الجامعية لا تعتبر وحدة قائمة بذاتها مستقلة عما سواها بوظائفها وتدرجها فى تدرج هرمى بحيث تسمح بالترقية من درجة الى أخرى دون حاجة الى الاستعانة بالدرجات الأخـــرى الواردة فى الميزانية تحت عناوين أخرى مثل الادارة العـــامة وذلك لأن ميزانية المدينة الجامعية ابعد ما تكون عن التدرج الهرمى بخلاف ما جاء بالحكم المطعون فيه متعارضا مع الواقع وآية ذلك أنه بالنســـبة للوظائف الادارية يلاحظ أنها تنتهى بالدرجة الثالثة ولا توجـــد درجات ثانية او أولى اما بالنســـبة للوظائف المتوسطة الفنية فهى تنتهى بالدرجـــة الخامسة ولا توجـــد درجات رابعة كما لا توجد درجات ثامنة بالنســـبة للوظائف الكتابية فهى تنتهى بالدرجة السادسة ولا توجد درجات خامسة أو رابعة . ومتى كان الأمر كذلك ولم تكن ميزانية المدينة الجامعية وحـــدة مستقلة قائمة بذاتها فلا يجوز القول بانفرادها من ناحية الأقدمية بجدول مستقل عن جدول الادارة خاصـــة وأن ميزانية الجامعة للســـنة

المـــالية سالفة الذكر لم تتضمن فيما يتعلق بوظائف المدينـــة الجامعية تأشيرا خاصا يفيد انفرادها بجدول مستقل كما كان الحال فى ميزانيـــة ١٩٥٧ — ١٩٥٨ .

ولا يؤثر فى ذلك ما ورد من تأشير بميزانية المدينة الجامعية من أن تكاليف خـــدمات من يقومون بأعباء هـــذه الوظائف تحصل بالخصم من الاعانة المقررة للمدينة الجامعية فى الباب الثانى اذ أن الميزانية بطبيعتها يجب أن تحدد المصروفات والتكاليف التى تنفق خلال سنة مالية والموارد أو الايرادات التى تجبى خلال السنة فاذا جاءت الميزانية وحددت موردا معينا ينفق منـــه على مصرف معين فذلك لا يعنى أن يكون للمدينة ذمة ماليـــة مستقلة أو لموظفيها كشف أقدمية مستقل بعد أن أصبحت بحكم الواقع والقانون وحدة من وحدات الجامعة وغير قائمة بذاتها بحكم أوضاع الميزانية نفسها خصوصا وأنه كان من المتعين أن يحدد الوجه الذى ستنفق فيه الاعانة المقررة للمدينة الجامعية بطريقة أو بأخرى .

ومن حيث انه بناء على ما تقدم فان الترقية ـــ ســـواء فى المدينة الجامعية أو فى الادارة العامة للجامعة ـــ تتم على أساس كشف أقدمية واحد لجميع الموظفين التابعين لهاتين الجهتين .

(طعن ١٣٨١ لسنة ٧ ق ـــ جلسة ١٩٦٥/١/٣١)

جبـــانة



جبـــانة

قاعـــدة رقم (٤٧٤)

المبـــدا :

ترك الدفن فى أحدى الجبانات بمرية ما زهاء ٥٥ عاما ينهى تخصيصها للمنفعة العامة بالفعل ، وفقا لحكم المـادة ٨٨ من القانون المدنى — فقدها صفتها كمال عام ، حتى ولو لم تنقل منها رفات الموتى ، وصيرورتها بعد ذلك مالا خاصا مملوكا للدولة — سريان حكم القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٩ فى حالة التعدى عليها ، بتخويل الجهة الحكومية صاحبة الشأن ازالة التعدى اداريا دون الالتجاء الى القضاء .

ملخص الحـــكم :

اذا كان الثابت من الأوراق أن الارض المقام عليها منزل المدعى الصادر فى شأنه قرار الازالة المطعون فيه تقع ضمن ارض جبانه قديمة للمسلمين غير مستعملة بناحيـــة الصلاحات مركز دكرنس بالدقهليـــه أوقف الدفن فيها منـــذ زهاء خمس وخمسين سنة وان لم تنقل منها رفات الموتى . وبهـــذه المثابة فانها قد فقدت صفتها كمال عام بانتهاء تخصيصها لمنفعة العـــامة بالفعل وفقا لحكم المـــادة ٨٨ من القانون المدنى ، ومن ثم فانه تسرى فيما يتعلق بالتعدى عليهـــا الحماية التى أضفاها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٩ على الأموال الخاصة المملوكة للدولة ، وتتبع فى شأن هـــذا التعدى الوســـيلة التى شرعها هـــذا القـــانون لتحقيق تلك الحمـــاية بتخويل الجهـــة الحكومية صاحبة الشـــأن حق ازالته اداريا دون الالتجاء الى القضـــاء .

(طعن ١٦٦٧ لســـنة ٧ ق ، ١٥٤٧ لســـنة ٨ ق — جلســـة ١٩٦٣/٦/١٥)

قاعـــــدة رقم (٤٧٥)

المبــــدأ :

التراخيص الخاصة بشغل مساحات محدودة من أراضى الجبانات لاقامة مدافن أو أحواش عليها — موقف القضاء والفقه فى فرنســا منها — تمتعها فى مصر بطــابع من الثبات والاســتقرار لا يزحزحه الا انهــاء تخصيص المـكان للدفن .

ملخص الحـــكم :

من التراخيص التى يرى القضــاء والفقه فى فرنســا أن لها صفة العقــود الادارية وتتسم بطابع الاســتقرار التراخيص الخاصــة بشغل مساحات محدودة من اراضى الجبانات لاقامة مدافن أو أحواش عليهــا . ويذهب القضــاء الفرنسى الى أن حق المرخص له فى الانتفاع بجزء من اراضى الجبانات حق عينى عقارى موضوعه الانتفاع بالجزء المخصص فى الأغراض المحددة فى التراخيص بمراعاة أن رغبة الأسرة هى أن يستقر موتاهم فى المكان الذى خصص لهم .

والترخيص بمثل هــذا النوع من الانتفاع فى مصر يرتبط باعتبارات ومعتقدات دينية وأعراف مقدسة عميقة الجذور فى نفوس الكافة مند مجر التاريخ باعتبار أن القبر هو مثوى المرء بعد مماته وداره التى يوارى فيها بعد انتهــاء رحلته الدنيوية ومزار ذويه وعارفيه فى المناسبات الدينيــة المختلفة كذلك فان أفراد الأسرة الواحدة حريصون بحكم التقاليد على ان يضم قبورهم على تعاقب الأجيــال مكان واحــد . كل ذلك اضفى على التراخيص بشغل أراضى الجبانات فى مصر منــذ وجدت طابعا من الثبات والاستقرار لا يزحزحه الا انهــاء تخصيص المكان للدفن وقلما يتم ذلك الا فيما يتعلق بالجبانات التى بطل الدفن فيها وزالت معالمها .

(طعن ١٣٦٢ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٢٦)

قاعـــدة رقم (٤٧٦)

المبـــدا :

طبقا لاحكام لائحة جبانات المسلمين بمدينة القاهرة الصادرة بقـرار محافظة مصر بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٦ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شـان الجبانات وقرار وزير الصحة رقم ٤١٨ لسنة ١٩٧٠ باللائحة التنفيذية لهذا القانون تعتبر اراضى الجبانات من اراضى الدولة — مقتضى ذلك عدم احقية وزارة الأوقاف فى الحصول على تعويض من محافظة القاهرة عن المساحة التى تم الاستيلاء عليها — حق وزارة الأوقاف فى التعويض مقصور على قيمة السور المقام حول تلك الجبانة الذى ازالته المحافظة .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة العاشرة من لائحة جبانات المسلمين بمدينة القاهرة الصادرة بقرار محافظ مصر (رئيس لجنة جبانات المسلمين بمدينة القاهرة) الصادر بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٦ تنص على انه « لا تدفع اللجنة تعويضا عما تأخذه للتنظيم من اراضى الجبانات ولا تأخذ تعويضا عن أراضى الجبانات التى تعطى للأفراد من زوائد التنظيم » .

وتنص المـــادة الأولى من القانون رقم ٥ لســـنة ١٩٦٦ فى شـــأن الجبانات على انه « تعتبر جبانة عامة كل مكان مخصص لدفن الموتى ، قائم فعلا وقت العمل بهذا القانون ، وكذلك كل مكان يخصص لهذا الغرض بقرار من السلطة المختصة . وتعد اراضى الجبانات من الأموال العـامة ويحتفظ بهذه الصفة بعد ابطال الدفن وذلك لمدة عشر سنوات أو الى ان يتم نقل الرفات منها ، على حسب الأحوال » .

وتنص المـــادة الثانية من القانون على انه « تتولى المجالس المحلية فى حدود اختصاصها انشـــاء الجبانات وصيانتها والغاء وتحديد رســـم الانتفاع بها بما لا يجاوز ٥٠٠ مليم (خمسمائة مليم) للمتر المربع وذلك طبقا للشروط والأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية » .

وتنص المادة الثانية عشر من ذات القانون على أنه « تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من وزير الصحة بعد موافقة وزيرى الاسكان والمرافق والدولة للادارة المحلية » .

وقد صدر قرار وزير الصحه رقم ٤١٨ لسنة ١٩٧٠ باللائحة التنفيذيه للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجبانات وتنص المادة الثانية منه على أنه « للمجلس المحلى أن يحدد مساحة معينة للأحواش القائمة بالجبانات وله فى هذه الحالة أن يستولى على المساحة الزائدة فى هذه الأحواش اذا كانت غير مشغولة بالمقابر وتصلح للانتفاع بها على أن يعوض المنتفعون عن المنشآت والأسوار المستولى عليها وإن يقسمها ويوزعها على منتفعين جدد وفقا للأوضاع التى يصدر بها قرار من المجلس المحلى المختص » .

وتنص المادة الرابعة من ذات اللائحة على أنه « تختص بالنظر فى توسيع الجبانات القديمة واختيار مواقع الجبانات الجديدة لجنة تشكل بقرار من المحافظ المختص من .... » .

ومن حيث أن المستفاد من النصوص القانونية المتقدم ذكرها ، أن اراضى الجبانات هى من أراضى الدولة وأن المشرع وضع اساسا للتصرف فيها بمعرفة لجنة الجبانات التى وكل اليها ذلك فى الحدود المقررة قانونا ومن ثم فلا أحقية لوزارة الأوقاف فى الحصول على تعويض من محافظة القاهرة عن المساحة التى تم الاستيلاء عليها بعد أن استبان ان اراضى الجبانات هى من أراضى الدولة وبالتالى ليس ثمة مجال للتعويض عن الاستيلاء عليها من الجهة صاحبة الاختصاص والتصرف فيها قانونا .

وترتيبا على ما تقدم يكون حق وزارة الأوقاف فى التعويض منحصورا على قيمة السور المقام حول تلك الجبانة الذى أزالته المحافظة (وهى لم تنازع الوزارة فيه حسبما سبق ذكره فى معرض تسجيل الوقائع) ؛ على أن هذا لا يحول دون استجابة المحافظة بتقديم الأرض التى تلزم

لوزارة الأوقاف اذا ما طلبت الوزارة ذلك اســتكمالا للمدافن التى سبق الترخيص بها ، وذلك كله فى حدود مقتضيات الصالح العام .

من أجل ذلك انتهى راى الجمعية العمومية الى عدم احقية وزارة الأوقاف فى الحصول على تعويض عن الأرض المستولى عليها بمعرفة محافظة القاهرة من جبانة سيدى عقبة الجديدة تنفيذا للقرار رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ ، وان حقها فى التعويض مقصور على قيمة السور المقام حول هــذه الجبانة الذى ازالته المحافظة .

وتوصى الجمعية العمومية بمنح وزارة الأوقاف قطعة أرض تخصص لاقامة المدافن اللازمة استكمالا لمــا سبق لها فيه .

(ملف ٣٢/٢/٢٢٠ — جلسة ١٩٧٣/٩/١٩)



جريـــدة رســـمية



جـريدة رسـمية

قاعـدة رقم (٤٧٧)

المبـدأ :

الجريدة الرسمية ـ نفقات النشر فى هذه الجريدة ـ الجهة التى تتحمل هذه النفقات ـ هى الجهة طالبة النشر وحدها باعتبارها هى التى تعاقدت مع الهيئـة العامة للمطابع الأميرية دون الجهـة المستفيدة من القرارات المنشورة ما دامت غير ذات علاقة بالنشر .

ملخص الفتـوى :

طلبت الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية تحصيل قيمة نفقات نشر بعض القرارات المنفذة للقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التزامات النقل العام للركاب بالسيارات فى مدينة القاهرة .

وقد عرض هـذا الطلب على لجنـة تصـفية التزامات شركات الأوتوبيس فقررت بجلسة ٢ من مايو سنة ١٩٦١ أن تتحمل مؤسسة النقل العام لمدينة القاهرة هـذه النفقات نظرا لأن تلك القرارات تخص المؤسسة ، يشاطرهم فى ذلك موظفوا أو عمال أى شركة أو هيئة أخرى قد ترتبط معها بأية رابطة من الروابط القانونية ما دام هؤلاء الموظفون والعمال لا تربطهم بالشركة الأولى رابطة قانونيـة يصدق عليهم فى ظلها وصف الموظفين أو العمال فيها .

واذا كان من الثابت من استقراء العقـد المبرم بين بنك مصر وشركة فنادق هيلتون العالمية فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، والعقد المبرم بين شركة مصر للفنادق وبنك مصر فى ٢١ من يولية سنة ١٩٥٥ ، أن شركة مصر للفنـادق تمتلك فندق النيـل هيلتون وقد أجرته لشركة فنـادق هيلتون العالمية بشروط خاصـة ولمدة محدودة وهـذه الشركة الأخيرة منفصلة عن الشركة الأولى ذات شخصية اعتبارية مستقلة وذمة ماليـة

متميزة وتختص بموظفيها وعمالها الذين يمارسون العمـــل لحسابها فى الفندق خـــلال فترة استئجارها وادارتها له ، دون أن تقوم بينهم وبين شركة مصر للفنـــادق اية رابطة وظيفية أو علاقة عمل أو أية تبعية على اى نحو ، فانهم بالتالى وقد انتفى عنهم وصف الموظف أو العامل بشركة مصر للفنـــادق ، لا يدركون حظا من أرباحها أو يثبت لهم حق التمثيـــل فى مجلس ادارتها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى عدم أحقية موظفى وعمال فندق النيـــل هيلتون فى المطالبة بنصيب فى أرباح شركة مصر للفنادق وبالتمثيل فى مجلس ادارتها .

(فتوى ٦٢٧ فى ١٩٦٢/١٠/٢)

جمـــع بـــين وظيفتـــين

الفصـــل الأول : ضوابط حظر الجمع بين وظيفتين .

أولا : طالمـــا لم يكن شغل احدى الوظيفتين بطريق التعيين فان حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى .

(أ) حظر الجمع بين وظيفتين قاصر على التعيين دون الندب .

(ب) عـــدم سريان حضر الجمـــع بين وظيفتين لا يسرى فى حاله الاعارة .

(ج) امثـــله لحالات ندب واعاره ينتفى معها حظر الجمع بين وظيفتين .

ثانيا : اذا كان التصريح بمزاوله المهنه خارج شئون الوظيفة موقوتا لا يسرى على هـــذا العمل حظر الجمع بين وظيفتين .

ثالثا : لا قائمة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتفاء علاقة التبعيه التى هى جوهر كل من الوظيفه وعقد العمل الفردى .

رابعا : حظر الجمع بين وظيفتين لا يمتد الى التعيين باحد اشخاص القانون الدولى العـــام .

خامسا : عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل المـــادى أو عدم تقاضى الأجر .

سادسا : الترخيص بالعمل فى جهة خاصـــة .

سابعا : استصدار الترخيص بالجمع بين وظيفتين من رئيس الجمهورية .

ثامنا : الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساءلة الادارية .

الفصـــل الثانى : حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين .

الفصـــل الثالث : حالات يجوز الجمع فيها بين وظيفتين .



الفصـــــل الاول
ضوابط حظر الجمع بين وظيفتين

أولا : طالمـا لم يكن شغل احدى الوظيفتين بطريق التعيين فان حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى :

قاعـــدة رقم (٤٧٨)

المبـــدا :

حظر الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقـا لاحكام القـانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ـ عدم سريان هـذا الحظر على ممثل ديوان المحاسبات فى عملية مراجعة حسابات البنك المركزى والبنك الاهلى لان هـذا التمثيل لا يعتبر تعيينا .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـادة ١١ من القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٦٠ على أن « يعهد بمراجعة حسابات البنك سنويا الى مراقبين يعينهما ويحدد أتعابهما وزير الاقتصـاد على أن يمثل احدهما ديوان المحاسبة بناء على ترشـيح من رئيس الديوان ، وتقوم هـذه المراجعة مقام مراقبة ديوان المحاسبة » . ومفاد هـذا النص أن يتولى مراجعة حسابات البنـك المركزى والبنـك الاهلى مراقبان أحدهما يمثل ديوان المحاسـبة ومن الطبيعى أن يكـون هـذا المراقب موظفا بديوان المحاسبة اذ ليس من المقبول أن يمثل الديوان شخص من غير رجاله ، فضـلا عن ذلك فان مراجعة حسابات الهيئـات العـامة تدخل فى اختصاص ديوان المحاسـبة ، وقد رئى الاستعاضة عن مراجعة الديوان لحسابات البنك المركزى والبنك الأهلى بهذا النظام الذى حرص على الابقاء على اشراف ديوان المحاسبات فى شخص المراقب الذى يرشحه رئيس الديوان .

وفيما يتعلق بخضوع هذا العمل لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فان المـادة الأولى من هذا القانون تنص على أنه « لا يجوز أن يعين

اى شخص فى اكثر من وظيفة واحده سواء فى الحكومه أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات او المنشآت الاخرى » . ويستفاد من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين مختلفتين يعين فيهما الشخص فى ان واحد ، فاذا كان العمل الذى يعهد الى الموظف متصلا باعمال وظيفته ولو كان أداؤه خارج نطاق عمله الاصلى لان عمل الموظف فى هذه الحالة يعتبر امتدادا لعمله الاصلى ولا يعتبر فى هذه الحالة معينا فى وظيفة أخرى مع وظيفته الأصليه ، وعلى مقتضى ذلك فان تعيين موظف من موظفى ديوان المحاسبات مراقبا ممثلا للديوان فى البنك المركزى أو البنك الأهلى لا يعتبر تعيينا فى وظيفة اخرى بأى من البنكين اذ روعى فى اصدار هذا القرار وصف معين فى الموظف وهو ان يكون موظفا فى ديوان المحاسبات ، ومن ثم فان قيام مثل هذا الموظف بعملية المراجعة فى البنك المركزى او البنك الاهلى يعد امتدادا لعمله الأصلى فى الديوان ولا يعتبر تعيينا فى وظيفة أخرى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن ممثل ديوان المحاسبة فى عملية مراجعة حسابات البنك المركزى والبنك الأهلى يجب أن يكون من موظفى الديوان وأن عمله هذا لا يخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٩٨٤ فى ١٩٦١/١٢/٢١)

(ا) حظر الجمع بين وظيفتين قاصر على التعيين دون الندب :

قاعدة رقم (٤٧٩)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام بعض موظفى وزارة الاسكان والمرافق بالاشراف والمراقبة على العاب الميسر بكازينو المنتزه والمقطم نظير أجر اضافى — اعتبار ذلك ندبا لا يخضع لحكم حظر الجمع .

ملخص الفتــــوى :

تنص المــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو المنشآت الأخرى » .

ويستفاد من هــذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما الشخص فى آن واحد ، ومن المسلم أن التعيين هو اسناد الوظيفة الى شخص لينهض بأعبائها بصــفة دائمه مستقرة وفى هــذا الخصوص يختلف التعيين عن الندب على ما يستفاد من المــادة ٥٠ من القــانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة ، فالندب هو شــغل موقوت للوظيفة فتملك الجهة الاصلية الغــاء ندب موظفيها فى أى وقت من الأوقات ، ومن ثم فان ندب الموظفين بالقيــام بعمل فى غير جهاتهم الأصلية فى غير اوقات العمل الرسمية لا يعتبر تعيينا فى اكثر من وظيفة واحدة فى مفهوم احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ويعتبر قيام بعض الموظفين بوزارة الاسكان والمرافق بأعمال التفتيش والمراقبة على ألعاب الميسر فى كازينو المنتزة والمقطم قياما بأعمال اضافية بطريق الندب ، ذلك أن طبيعــة عملهم تقتضى القيام به فى هــذه الأماكن وفى الأوقات المحددة لمراقبة اللعب والتأكد من سلامة الحصيلة والاتاوة التى تؤول الى الوزارة : وهــذا العمل يقومون به لصالح الوزارة المتعاقدة مع الشركات المساهمة للتعمير والانشاءات السياحية ، ومن ثم فان مراقبة اللعب من جانب الوزارة بوساطة ندب هؤلاء الموظفين لا ينصرف أثرها الى الجهة التى يباشرون رقابتهم فيها وانما ينصرف الى وزارة الاســكان والمرافق وان كان العمل يؤدى خارجها وهو أمر راجع الى طبيعة العمل ذاته ولا تخرج هذه الصورة عن كونها ندبا وفقــا لأحكام المــادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن ندب موظفى وزارة الاسكان

والمرافق ومحافظتى القـــاهرة والاسكندرية لمراقبة العاب الميسر بكل من كازينو المنتزه وكازينو المقطم لا يخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٩٨٣ فى ١٩٦١/١٢/٢١)

قاعـــدة رقم (٤٨٠)

المبـــدا :

عدم جواز الجمع بين وظيفتين المنصوص عليـــه فى المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قاصر على التعيين دون الندب .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى » ويستفاد من هـــذا النص أن المشرع اذ عبر بكلمة (تعيين) فهو انما قصد الى معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو استقرار الموظف فى الوظيفة بصـــورة دائمة بدوام المرفق بحيث يخلص لجهـــة نشاط الموظف نشاطا دائما لا تتهدده ارادة خارجة عن ارادة الجهـــة مقدمة الوظيفة . ومن ثم ولمـــا كان الندب نظاما مؤقتا بطبيعته وبذلك يجافى التعيين فى مفهوم نص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، ومن ثم فلا يسرى فى شأنه الحظر الذى قررته تلك المـــادة .

لهـــذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتـــوى والتشريع الى جواز الجمع بين الوظائف الأصلية بادارة التفتيش القضائى لوزارة العدل والعمل بمكتب الأمن بتلك الوزارة عن طريق الندب .

(فتوى ١٤٨ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعـــدة رقم (٤٨١)

المبـــدا :

الجمع بين الوظائف طبقـا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الجمع بين عضـوية هيئات التدريس بالجامعات وبين الندب للعمـل بالاصلاح الزراعى — جائز لأن الندب موقوت فلا يعتبر تعيينا فى وظيفـة أخرى فى مفهوم ذلك القانون ٠

ملخص الفتـــوى :

تنص المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ على انه « لا جوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او المؤسسات العامة او فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى » ٠

ويؤخذ من هذا النص ان المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما الشخص فى آن واحد ، والتعيين فى الوظيفة هو اسنادها لشخص يقوم بأعبائها بصفة دائمة مستمرة وفق النظم والقواعد المقررة فى الجهة التى تتبعها الوظيفة وهو فى ذلك يختلف عن الندب الذى نظمت أحكامه المـادة ٥٠ من القـانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ذلك لأنه يقوم على شغل موقوت للوظيفة أو تكليف بأعمال معينة محدودة لفترة محدودة ومن ثم فلا يعتبر تعيينا فى وظيفة أخرى فى مفهوم القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ٠

فاذا كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات منتدبين للعمل فى وزارة الاصلاح الزراعى فى غير اوقات العمل الرسمية وليسوا معينين فى وظائف اخرى فضلا عن وظائفهم الاصلية بالجامعة ومن ثم فان ندبهم لا يخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ٠

(فتوى ٩٨١ فى ١٩٦١/١٢/٢١)

قاعـــدة رقم (٤٨٢)

المبـــدا :

الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ — عدم سريان حظر الجمع المنصوص عليه فى هـذا القانون على

ندب موظفى الوزارات والمصالح للعمل فى المؤسسات العـامة لأن الندب موقوت بطبيعته .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى » ، ويؤخذ من هـذا النص ، أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما الشخص فى ان واحد وغنى عن البيان أن التعيين فى الوظيفة هو اسنادها لشخص ينهض بأعمالها على سـبيل الدوام والاستقرار وفق النظم والقواعد المقررة . وحكمة هـذا النص فى افساح مجال العمل لاكبر عدد من المواطنين ، فاذا اسندت الوظيفة الى شخص على غير مقتضى هـذا الأصل فان اسناد الوظيفة فى هـذه الحالة لا يعتبر تعيينا محظورا وانما مجرد شغل موقوت للوظيفة ويدخل فى هـذه الصورة ندب الموظفين للعمل فى غير جهاتهم الأصلية فى غير أوقات العمل الرسـمية ، طبقا للمادة ٥٠ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فالندب فى هـذه الحالة موقوت بطبيعته ولتلك الجهة الأصلية الغاء ندب موظفيها فى أى وقت من الأوقات ، ومن ثم يكون ندب الموظفين بصـفة دائمة للعمل فى جهات أخرى غير الجهات التى يعملون فيها أصلا أمرا يجافى طبيعة الندب .

أما الندب الموقوت فهو جائز قانونا ولا يعتبر تعيينا فى الوظيفـة التى يتم الندب للقيام بأعمالها فى مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشـار اليه .

لهـذا انتهى رأى الجمعيـة العموميـة الى أن الندب بطبيعتـه لا يكون الا موقوتا وأنه يجوز لمؤسسة صندوق طرح النهر وأكله ندب بعض موظفى الادارات والمصالح ندبا موقوتا ، ولا يخضع الندب فى هذه الحالة للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٩٧٨ فى ١٩٦١/١٢/٢٠)

قاعـــــدة رقم (٤٨٣)

المبـــــدا :

جمع بعض موظفى ادارتى الحسابات والتفتيش بالبنك الصناعى بين وظائفهم والندب بعض الوقت للعمل فى شركة تنمية الصناعات الكيماوية كمندوبين عن البنك — لا يعتبر هــذا الجمع محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــــوى :

لمــا كان شغل وظائف المراجعين بادارة الحسابات بالبنك الصناعى الى جانب انتدابهم طول الوقت أو يومين فى الأســبوع فى شركة تنمية الصناعات الكيماوية كمندوبين عن البنك وهو أمر يقتضيه حفظ الضمانات التى قدمتها الشركة المذكورة لضمان تحقيق الغرض من القرض الممنوح لها من البنك وذلك بصــفة مؤقتة الى حين انتهــاء اجل هــذا القرض ، وهناك ارتباط بين وظائفهم وبين المهمة المنتدبين من اجلها .

ولهــذا فقد انتهى رأى الجمعية الى عدم سريان الحظر الوارد فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى شأنهم ، اذ ان جميعهم منتدبون للعمل بشركة تنمية الصناعات الكيماوية بحكم وظائفهم .

(فتوى ٤٤ فى ١٩٦٢/١/١٣)

قاعـــــدة رقم (٤٨٤)

المبـــــدأ :

شغل وظيفة باحث اقتصادى بادارة بحوث البنك الصناعى مع الندب طول الوقت لوظيفة سكرتير فنى لمكتب رئيس وعضو مجلس الادارة المنتدب والقيام باعمال سكرتيرية مجلس ادارة البنك وشــغل وظيفة عضو فنى بمكتب القرض الأمريكى بصــفة مؤقتة — عدم اعتبار هــذا جمعا محظورا بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

لمــا كان الموظف المعين فى وظيفة باحث اقتصادى بادارة البحوث بالبنك الصناعى والمنتدب طول الوقت سكرتيرا فنيا لمكتب رئيس وعضو مجلس الادارة المنتدب ويقوم بأعمــال سكرتيرية مجلس الاداره بالبنك طبقا لمــا جرى عليــه العرف فى البنك من قيام السكرتير الفنى لمكتب العضو المنتدب بأعمال سكرتيرية مجلس الادارة .. وفضلا عن ذلك فهو عضو فنى بمكتب القرض الأمريكى بصـــفة مؤقتة لحين انتهـاء القرض المذكور ، وليس هناك ارتباط بين العملين الأول والثانى وبين الأخير .

ولمــا كان يقوم بعمل سكرتير فنى لمكتب رئيس مجلس الاداره عن طريق الندب ويقـــوم بسكرتيرية مجلس الادارة بحكم وظيفته كمــا ان عضويته لمكتب القرض الأمريكى بصفة مؤقتة لحين انتهاء القرض المذكور ، ومن ثم لا يسرى فى شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٤٤ فى ١٩٦٣/١/١٣)

قاعـــــدة رقم (٤٨٥)

المبـــدأ :

الجمع بين وظيفتين مدير ادارة الاقراض بالبنك الصناعى بصـــفة أصلية ومدير ادارة التفتيش بصـــفة مؤقتة — لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

لمـا كان شغل وظيفة مدير ادارة الاقراض بالبنك الصناعى بصفة أصلية ، والقيام بعمل مدير ادارة التفتيش بصفة مؤقتة لحين تعيين مدير جديد للتشابه بين العملين ، وهــذا العمل الأخير يعتبر ندبا ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى القانون سالف الذكر .

(فتوى ٤٤ فى ١٩٦٣/١/١٣)

قاعـــــدة رقم (٤٨٦)

المبـــدأ :

شغل وظيفة وكيل ادارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعى بصفة اصلية ــ العمل فى المؤسسة المصرية العــامة للبنوك بطريق الندب ــ لا يعتبر جمعا بين وظيفتين فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

اذا كان التعيين فى وظيفة وكيل ادارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعى بصفة أصلية مع الندب للعمل طول الوقت بالمؤسسة المصرية العامة للبنوك ، وليس هناك ارتباط بين العملين ، ومن ثم فان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه لا يسرى فى هذه الحالة .

(فتوى ٤٤ فى ١٩٦٣/١/١٣)

قاعـــــدة رقم (٤٨٧)

المبـــدأ :

الجمع بين وظيفة محاسب بادارة السلفيات بالبنك الصناعى بصفة اصلية وسكرتيرية لجنة المديرين ــ لا يعتبر جمعا محظورا طبقــا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

ان التعيين فى وظيفــة محاسب بادارة السلفيات بالبنك الصناعى بصفة أصلية الى جانب القيام بعمل سكرتيرية لجنة المديرين وهى لجنة داخليــة يقتضيها حسن سير العمل بالبنك لا يعتبر جمعا بين وظيفتين ولهذا فقد انتهى رأى الجمعية الى عدم سريان الحظر الوارد بالقــانون المشار اليه فى هذه الحالة اذ ان القيام بسكرتارية لجنة المديرين يعد ندبا فى غير أوقات العمل الرسمية .

(فتوى ٤٤ فى ١٩٦٣/١/١٣)

قاعـــــدة رقم (٤٨٨)

المبـــدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — ندب أحد موظفى وزارة الشئون الاجتماعية للعمل بالمؤسسة العامة التعاونية الزراعية فى غير أوقات العمل الرسمية — عدم سريان الحظر المنصوص عليه فى القانون على هذه الحالة لأن الندب مؤقت بطبيعته .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ تنص على أنه « لا يجـــوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحـــدة سواء فى الحـــكومة أو فى المؤسسات العـــامة أو فى الشركات أو الهيئـــات أو الجمعيات » ويؤخذ من هـــذا النص أن المشرع ، اذ عبر بكلمة يعين ، فالمقصود اذن هو استقرار الموظف بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطه نشاطا دائما بدوام هـــذه الجهة دون أن يتقيد هـــذا النشاط من حيث دوامه بتعليقه على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة .

وعلى مقتضى ما تقدم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالة السيد / .... لأن الندب الذى بينت أحكامه المـــادتان ٤٨ ، ٥٠ من القـــانون رقم ٢١٠ لســـــنة ١٩٥١ وهو نظـــام مؤقت بطبيعته ، يجافى التعيين الذى قصد اليه المشرع فى مفهوم نص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

وتنص المـــادة ٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ الصادر فى ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦١ باصدار لائحة المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى على جواز ندب موظفى الحكومة للعمل فى المؤسسات الأمر الذى يعتبر معه الموظف بوزارة الشئون الاجتماعية منتدبا للعمل بالمؤسسة العامة التعاونية الزراعية فى غير أوقات العمل الرسمية ومن ثم لا يعتبر جامعا لأكثر من وظيفة فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

(فتوى ٨٨ فى ١٩٦٢/١/٢٩)

(ب) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين لا يسرى فى حالة الاعارة :

قاعـــــدة رقم (٤٨٩)

المبـــــدا :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — اعارة أحد موظفى وزارة التموين للعمل بالشركة الزراعية للشرق الأوسط — عدم اعتبار الاعارة تعيينا فى حكم ذلك القانون فلا يسرى عليها الحظر المنصوص عليه فيه .

ملخص الفتـــــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة او الشركات أو الجمعيات او المنشآت الأخرى » ويستفاد من هـــذا النص أن الحظر المنصوص عليه لا يقوم الا حيث يكون الشخص معينا فى أكثر من وظيفة واحدة فى الجهات التى أوردها النص المشار اليه . واذ عبر المشرع بكلمة « يعين» فهو قد قصد الى معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو استقرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة بحيث يخلص الجهة المعين فيها نشاطه بصورة دائمة لا يتهدد استمرارها تعليقه على ارادة جهة خارجية عنها .

ومن حيث ان الاعارة تخالف مفهوم التعيين على الوجه السالف الاشارة اليه اذ هى نظام من مقتضاه أن يقوم الموظف المعار بالعمل فى الجهـــة المعار اليها لمدة محددة متخليا بذلك عن أعباء وظيفته الأصليـــة وهى بهذه المثابة تعتبر شغلا مؤقتا للوظيفة يجوز لكل من الجهة المعيرة أو المستعيرة أن تنهيه فى أى وقت من الأوقات ، كما انها لا ترتب للموظف المعار حقا فى الوظيفة التى أعير اليها بحيث يجوز له بارادته المنفردة ان يختار البقـــاء فيها طبقا لمـــا تقضى به المـــادة الثانية من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ لهذا لا تدخل الاعارة فى نطاق التعيين المحظور المنصوص عليه فى القانون المشار اليه .

لهــذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقســـم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أنه ليس ثمة مانع فى أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحــول دون اعارة المهندس الزراعى بوزارة التموين للعمــل بالشركة الزراعية للشرق الأوسط (مصر والسودان) .

(فتوى ١٤٦ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعـــــدة رقم (٤٩٠)

المبـــــدأ :

اعارة ــ القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها ــ نصه فى مادته التاسعة على انه لا يجوز لمديرى الادارات ونوابهم ومراقبى الحسابات بها أن يجمعوا بين وظائفهم وبين اى عمل آخر ــ هذا النص لا يؤدى الى حظر الاعارة من هــذه الوظائف الى وظائف اخرى ــ اساس ذلك ــ مثال : جواز اعارة مدير ادارة مراقبة حسابات مؤسسة النقــل البرى للركاب الى الحراسة العامة .

ملخص الفتـــوى :

ان نص المــادة التاسعة من القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها ينص على أنه « لا يجوز لمديرى الادارات ونوابهم ومراقبى الحسابات بها ان يجمعوا بين وظائفهم وبين اى عمل آخر .. » وذلك مفاده أن القانون يحظر على العاملين المذكورين فى النص الجمع بين وظائفهم وبين أى عمل آخر ، توفيرا للضمانات لهم ورغبة فى ابعاد المظنة عنهم ، فمناط الحظر هو الجمع بين احدى هــذه الوظائف وبين اى عمل آخر ..

ومن حيث أن نظــام العاملين المدنيين بالدولة الصــادر بالقانون رقم ٤٦ لســنة ١٩٦٤ ينص فى المــادة ٤٦ منه على انه « عند اعارة أحد

العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز شغل هـذه الوظيفة بصفة مؤقتة على أن تخلى عند عودة المعار ...... » كما ينص نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ فى المـادة ٣٥ منه على أنه « ... يجوز شغل وظيفة المعار على أن تخلى عند عودته ...... » ومن المقرر طبقا لهـذه النصوص أن الاعارة تقطع الصلة بين المعار والوظيفة التى أعير منها طوال مدة الاعارة ، فهو يتخلى فى هـذه المدة عن وظيفته ويعتبر عاملا فى الجهة المعار اليها ، ويخضع لنظمها المـالية والادارية وعلى هـذا الأساس فانه فى حالة الاعارة لا يتصور وجود الجمع بين الوظيفة المعار منهـا والوظيفة المعار اليهـا ما دام أن المعار لا يشـغل الا وظيفة واحدة هى الوظيفة المعار اليها ولا يقوم بغير أعبائها .

وتبعا لمـا تقدم فان نص المـادة التاسعة فيما قرره من حظر الجمع بين الوظائف المنصوص عليها فيه وبين أى عمل آخر ، لا يؤدى الى حظر الاعارة من هـذه الوظائف الى وظائف أخرى ، لعدم تحقق الجمع المحظور فى هـذه الحالة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه يجوز اعارة مدير ادارة مراقبة حسابات مؤسسة النقل البرى للركاب الى الحراسة العامة .

(ملف ٧٨/٦/٨٦ — جلسة ١٩٧١/٥/١٢)

(جـ) امثلة لحالات ندب واعارة ينتفى معها حظر الجمع بين وظيفتين :

قاعـــــدة رقم (٤٩١)

المبــــدأ :

عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالات الاعارة والندب وما فى حكم الندب كالاذن المؤقت بالعمل فى غير اوقات العمل الرسمية ـ امثلة لحالات الإعارة ، اعارة أحد موظفى وزارة التربية والتعليم للعمل بمعهد الدراسات العربية بجامعة الدول العربية لمدة سنتين ـ اعارة احـد موظفى وزارة الشئون الاجتماعية للعمل بالمركز الثقافى التعاونى بالاسكندرية ـ امثلة لحالات الندب : ندب مدير جامعة القاهرة للعمل مديرا لمركز تسجيل الاثار فى غير اوقات العمل الرسمية ، الاذن لأحد موظفى مراقبة المستخدمين بوزارة الارشاد القومى بالعمل فى المســارح التابعة للوزارة فى غير اوقات العمل الرسمية ، ندب موظفين بوزارة الشــئون الاجتماعية للعمــل كعضوين منتدبين من قبل منطقة الشــئون الاجتماعية بالقــاهرة فى لجنة الاشراف على الخدمات التى تؤديها اللجنة النسائية لتحسين الصحة بالقــاهرة .

ملخص الفتــــوى :

تنص المــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العــامة أو فى الشركات أو الجمعيــات أو المنشــآت الأخــرى » .

ويستفاد من هــذا النص ان المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » يكون قد قصد الى معنى آخر من مجرد اســناد الوظيفة الى الشخص هو المعنى المراعى فى التعيين بحيث يتوافر فى الوظيفة صــفة الدوام والاستقرار وبحيث يكون جهــد الشخص المعين خالصا للجهــة المعين فيها دون أن يتوقف هــذا النشاط من حيث دوامه واستمراره على ارادة جهة أخرى

غير الجهة المعين فيها الشخص . وعلى هــذا فانه فى كل حاله يكون استمرار نشاط الشخص فى خدمة هــذه الجهة معلقا بارادة جهة اخرى فان شغل الشخص لهذه الوظيفة لا يعتبر تعيينا فى مفهوم النص . ولهذا ، ولمــا كان الندب وهو نظام مؤقت بطبيعته يتوقف من حيث استمراره على ارادة الجهة المنتدبة فان الموظف المنتدب لا يعتبر فى هــذه الوظيفة ومن ثم لا يعتبر جامعا لاكثر من وظيفة فى مفهوم نص المــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســــنة ١٩٦١ ويقــاس على الندب ويأخــذ حكمه الاذن بالعمــــل الذى تنظم احكــامه المــادة ٧٨ من القــانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك أنه وان كان الاذن بالعمل فى الأصل غير موقوت برمن معين الا أنه ليس ثمــة ما يمنع من أن يصــدر الاذن موقوتا بمدة معينة وفى هــذه الحالة يكون استمرار الموظف المــأذون له بالعمل رهنا بارادة الجهــة مصدرة الاذن فيأخذ حكم الندب ، فلا يعتبر الموظف المــأذون بالعمل طوال الفترة التى يعمل فيها بهذه المثابة جامعا لأكثر من وظيفة . ولا يختلف الحكم كذلك بالنسبة للاعارة ، فضلا عن أن الاعارة تكون لفترة معينة أى مؤقتة فالموظف المعار لا يعين فى وظيفتين لأنه يقوم بعمل الوظيفة المعار اليها متخليا عن أعباء وظيفته الأصلية التى يجوز التعيين عليها مدة الاعارة .

وباعمال النظر المتقدم على الحالات المعروضة ، يكون طلب تجديد اعارة كل من الدكتور .... الموظف من الدرجــة الثالثة الفنيــة العالية بوزارة التربيــة والتعليم الى معهد الدراســات العربية ، واعارة السيد .... الموظف بوزارة الشئون الاجتماعية الى المركز الثقافى التعاونى بالاسكندرية جائزا فى ظل أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ دون أن يعتبر أى منهما جامعا لأكثر من وظيفة واحدة .

وكذلك الشأن بالنسبة لحالة مدير جامعة القاهرة بعد صدور قرار الســيد وزير الثقافة والارشاد القومى بندبه للعمل بمركز تسجيل الآثار فى غير أوقات العمل الرسمية لمدة سنة اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦١

وعن حالة الموظف بمراقبة المستخدمين بوزارة الثقافة والارشاد القومى ويطلب الاذن له بالاشتغال فى غير أوقات العمل الرسمية فى المسارح التابعة للوزارة ، فانه متى كان الاذن بالعمل موقوتا بمدة معينة فانه على ما تقدم القول ياخذ حكم الندب من حيث عدم مخالفته لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وعن ترشيح الموظفين بوزارة الشئون الاجتماعية والعضوين المنتدبين من قبل منظمة الشئون الاجتماعية بالقاهرة فى لجنة الاشراف على الخدمات التى تؤديها اللجنة النسائية لتحسين الصحة بالقاهرة والتى عهد اليها بأعمال المساعدات لمرضى الدرن بمحافظة القاهرة . فلما كان المعول عليه فى ترشيحهما لهذا الاشراف هو كونهما موظفين فى وزارة الشئون الاجتماعية فان عضويتهما فى هذه اللجنة هى فى واقع الامر امتداد لعملهما الأصلى لأنها تسند اليهما بحكم القانون ما دام ان القرار المقدم للاشراف المذكور يستلزم أن يكون من بين أعضاء اللجنة عضوان يمثلان الوزارة . هذا فضلا عن أن عضويتهما لهذه اللجنة مؤقتة لانها رهينة بانتهاء المهمة التى عهد بها الى الهيئة الاجتماعية . ولهذا لا يعتبر الموظفان المذكوران ، جامعين لأكثر من وظيفة فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستيهما المنعقدتين الى عدم انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على هذه الحالات .

(فتوى ٤٣٠ فى ١٩٦٢/٦/٢٦)

ثانيا : اذا كان التصريح بمزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة موقوتا لا يسرى على هــذا العمل حظر الجمع بين وظيفتين :

قاعــــدة رقم (٤٩٢)

المبـــدا :

الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ـ قيام صيدلى باحدى المستشفيات الأميرية بعمل صيدلى باحدى الجمعيات التعاونية ــ وجوب التفرقة بين ما اذا كان الترخيص بمزاولة المهنة فى الخارج موقوتا فيأخذ حكم الندب ولا يسرى عليه الحظر ــ وبين ما اذا كان الترخيص دائما فيعتبر فى حكم الوظيفة ويسرى عليه الحظر .

ملخص الفتـــوى :

طلب مجلس مدينة طهطا الموافقة على انتداب الدكتور (...........) الصيدلى بالمستشفى الأميرى لكى يعمل صيدليا بالجمعية التعاونية للعلاج والصيدلية بمدينة طهطا نظرا لأن الجمعية فى بداية نشأتها ولا يتيسر لها من الناحية المـــالية تعيين صيدلى بها .

وقد عرض هـــذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٣ من يونيو ســـنة ١٩٦٢ — فاستبان لهـــا أن المـــادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على انه « لا يجوز للموظف أن يؤدى أى عمل للغير بمرتب أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية على أنه يجوز للوزير المختص أن يأذن للموظف فى عمل معين بشرط أن يكون ذلك فى غير أوقات العمل الرسمية » .

وفيما يتعلق بالترخيص بالعمل تجب التفرقة بين ما اذا كان الترخيص بالعمل موقوتا بمدة معينة ، فيأخذ حكم الندب ، ولا يسرى عليـــه الحظر

الوارد بنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، وبين ما اذا كان غير موقوت بمدة معينة فيعتبر وظيفة .

ولذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى انه يجوز للوزير المختص الاذن للصيدلى المذكور بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية بالجمعية التعاونية للعلاج على أن يكون ندبه موقوتا بمدة معينة .

(فتوى ٨٨٢ فى ١٩٦٢/١٢/٢٦)

قاعـــــدة رقم (٤٩٣)

المبـــدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام احـــد اساتذة البكتريولوجى بجامعة عين شمس بعمل التحليلات الطبية اللازمة لمرضى مستشفى صيدناوى ومستشفى المبرة فى معمله الخاص نظير مكافأة شهرية بناء على ترخيص صادر له من جامعة عين شمس بمزاولة المهنة فى الخارج — عدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على هـــذه الحالة ما دام الترخيص لأعضـــاء هيئات التدريس بالجامعات موقوتا وفقـــا للمادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لســـنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، تحظر تعيين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى .

ولمـــا كان قيام الطبيب المرخص له بمزاولة المهنة فى الخارج بتحليلات طبيـــة لمرضى مستشفى معين نظير مكافأة شهرية ينشىء علاقة عمل بين الطبيب من ناحية والمستشفى من ناحية اخرى ، ولا يغير من الأمر شيئا أن يكون قيـــام الطبيب بعمل التحليلات الطبيـــة للمستشفى التى تعاقد

على العمل لديها فى عيادته الخاصـــة وليس فى مقر المستشفى لأن ذلك لا يعدو أن يكون تعيينا لمكان تنفيذ عقد العمل ولا يمس جوهر العـــلاقة القائمة بين الطبيب والمستشفى طالمـــا أن الطبيب يلتزم بأداء كل ما تعهد اليه به بالمستشفى من تحليلات نظير اجرة شهريه معينة .

وقد نصت المـــادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات وهى بصدد وضع قواعد الترخيص لاعضـــاء هيئة التدريس بمزاولة المهنة خارج الوظيفة على أن « يكون الترخيص لمدة سنه قابلة للتجديد ويجوز سحب هـــذا الترخيص فى أى وقت اذا خولفت شروطه » .

وقد انتهى رأى الجمعيـــه العموميـــة للقســـم الاستشـارى الى أن الترخيص بالعمل اذا ما صدر موقوتا بزمن معين فانه ياخذ حكم الندب لاتحـــاد طبيعه كل منها وهى التاقيت ولا يعتبر بالتالى تعيينا فى مفهوم نص المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لذلك انتهى رأى الجمعيـــة العمومية للقســـم الاستشارى للفتـــوى والتشريع الى عدم انطباق الحظر الوارد فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الطبيب المشار اليه .

(فتوى ٨٨٠ فى ١٩٦٢/١٢/١٦)

قاعـــــدة رقم (٤٩٤)

المبـــــدأ :

الجمع بين وظائف الشركات وفقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ — قيام موظف بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى بفرز مشتريات الأقطان بطنطا بصفة عارضة — عدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة

او فى المؤسسات العامة أو فى الشركات او الجمعيات أو المؤسسات الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالوظيفة فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المشار اليها ومن ثم يخرج عن نطاق هذا الحظر الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة اخرى اذا كان موقوتا بمدة معينة .

واذا كانت شركة النصر للغزل الرفيع بطنطا تستعين بالسيد (.....) الموظف بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى لفرز مشترياتها من الأقطان لتحديد رتبها ومواصفاتها الفنية وأن عملية الشراء وأن كانت تقع فى موسم الحليج الا أنها غير منتظمة سواء من ناحية الكميه المشتراه أو وقت الشراء وأن الشركة تحتاج بعض الاستشارات الفنية لخلطات القطن وذلك بصفة عارضة ويقوم السيد / (......) بهذه الأعمال فى غير أوقات العمل الرسمية ويتقاضى من الشركة مكافأة محددة بحد أقصى ويستفاد من ذلك أن عمله لدى شركه النصر للغزل الرفيع موقوت بمدة معينة ومن ثم لا يسرى فى شأنه الحظر المنصوص عليه فى المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٩٢٧ فى ١٩٦٢/١٢/٢٦)

قاعدة رقم (٤٩٥)

المبدا :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — اعارة بعض ضباط الاحتياط ومدرسات الفتوة للقيام بتدريس مادة الفتوة بالمدارس الخاصة والأجنبية وندب آخرين منهم للتدريس هذه المادة بالمدارس الأميرية واعطاء دروس اضافية بالمدارس الأجنبية او الخاصة — عدم سريان الحظر على حالة الاعارة والترخيص المؤقت لأن كلا منهما موقوت وسريانه على حالة الترخيص اذا لم يكن موقوتا .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العـــامة أو فى الشركات أو الجمعيـــات أو المنشـــات الأخرى » ويستفاد من هـــذا النص أن المشرع اذ عبر بلفظه « يعين » يكون قد قصد الى معنى اخر من مجرد أســـناد الوظيفة الى الشخص وهو استقرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمه لا يستشف منها التاقيت أى بصـــورة تكشف عن ان الجهـــة راعت ان يخلص لها نشـــاط الموظف نشاطا دائمـــا بدوام المرفق دون أن يتهدد هـــذا النشاط من حيث دوامه لارادة جهة خارجية بالنســـبة للجهة التى تقدم الوظيفه .. وعلى هـــذا ولمـــا كان كل من الاعارة والندب نظـــاما مؤقتا بطبيعته ويجافى التعيين بالمعنى المفهوم فى نص المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشـــار اليه . ولهـــذا لا يعتبر الموظف المعـــار أو المنتدب جامعا لاكثر من وظيفـــة .

فاذا كان الثابت ان بعض ضـــباط الاحتياط وكذا مدرسات الفتوة يقومون بتدريس مادة الفتوة بالمدارس الخاصـــة والاجنبية ، بعضهم معار للمدارس الكبيرة حيث يقـــوم بتدريس هذه المـــادة ويتقاضى مرتبـــه من المدرســـة المعار اليهـــا ، والبعض الاخر يقـــوم بتدريس مادة الفتوة باحدى المدارس الأميرية وينتدبون لتدريس حصص اضافية لهذه المـــادة باحدى المدارس الاجنبية أو الخاصة نظير مكافأة .

فانه يبين أن الموضوع المعروض ذو شقين ، الاول خاص بالضباط والمدرسات المعارين الى المدارس الخاصة والأجنبية والثانى خاص بالاضباط والمدرسات المنتدبين الى تلك المدارس فى غير أوقات العمل الرسمية .

ومن حيث أنه عن الشق الأول ، ولمـــا كانت الاعارة نظاما مؤقتا بطبيعته ومن ثم فهو يجافى التعيين بالمعنى الذى قصد اليه الشارع فى المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، ولهذا فان هؤلاء الموظفين لا يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة واحدة .

أما عن الشــق الثانى ، فانه يتعين بادىء ذى بدء بحث التكييف القانونى لعمل ضباط ومدرسات الفتوة فى المدارس الخاصــة فى غير أوقات العمل الرســمية ، وما اذا كان يعتبر ندبا أم ترخيصا بالعمل ، وفى ضــوء هــذا التكييف يتحــدد وضعهم بالنسبة للقــانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ .

والندب الذى بينت أحكامه المــادتان ٤٨ ، ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يجوز الا فى ذات الوزارة أو المصلحة التى يعمل بها الموظف أو فى وزارة أو مصلحة أخرى . ومن ثم فان قيام الموظف بالعمل فى غير أوقات العمل الرســمية فى خارج نطــاق الوزارات والمصالح الحكومية لا يعد ندبا وانما يعتبر ترخيصا بالعمل وفى نص المــادة ٧٨ من قانون موظفى الدولة .

وعلى مقتضى هــذا النظر ، ولمــا كان ضباط ومدرسات الفتوة يعملون فى غير أوقات العمل الرسمية فى مدارس خاصة أو أجنبية — وهى ليست جهات حكومية — فانهم لا يعتبرون منتدبين الى هــذه الجهات وانما مرخص لهم بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية .

والأصل فى الترخيص أنه غير موقوت بزمن معين ومن ثم يعتبر الموظف المرخص له بالعمل فى جهة من الجهات جامعا لأكثر من وظيفة فى مفهوم نص المــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، الا أنه اذا كان الترخيص مؤقتا أى لمــدة محددة ، فانه يأخذ حكم الندب فى صدد تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لاتحاد الحكمة فى كل من النظامين .

لهــذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ على ضباط ومدرسات الفتوة المعارين للعمــل بالمدارس الخاصــة والأجنبية أما عن المرخص لهم منهم فى العمــل بتلك المدارس فى غير أوقات العمل الرسمية فانه ما لم يكن الترخيص الصادر لأى منهم مؤقتا أى لمدة محددة فانهم يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفــة واحدة ومن ثم تطبق عليهم أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ١٤٥ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعـــدة رقم (٤٩٦)

المبـــدأ :

الجمع بين الوظائف طبقـا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الترخيص لأحد أساتذة كلية الزراعة بجامعة القاهرة فى الجمع بين وظيفته والعمل فى الشركة الزراعية للشرق الأوسط (مصر والسودان) لمدة عام بمقتضى قرار جمهورى صدر فى هذا الخصوص — اعتبار هذا الترخيص فى حكم الندب .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه : « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العـــامة أو فى الشركات أو الجمعيـــات أو المنشـــآت الأخرى » ويستفاد من هـــذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فهو قد قصد الى معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو استقرار الموظف فى الوظيفة بصـــورة دائمة لا يستشف منهـــا التأقيت اى بصـــورة تكشف عن ان الجهـــة راعت أن يخلص لها نشاط الموظف نشاطا دائما بدوام المرفق دون أن يتهدد هـــذا النشاط من حيث دوامه ارادة جهة خارجية بالنسبة الى الجهة التى تقدم الوظيفة وعلى هـــذا فان الندب ، وهو نظام مؤقت بطبيعته لا يخضع للحظر الذى فرضته المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . ويقاس على الندب الترخيص كالعمل اذا كان موقوتا اى محددا بزمن معين لاتحاد العلة فى كل منهما ، ومن ثم فان الترخيص الموقوت يأخذ حكم الندب من حيث عدم انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ عليه .

ولمـــا كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٤ الصادر فى ٨ من ابريل سنة ١٩٦١ قد رخص بالجمع بين وظيفته العـــامة والعمل فى الشركة الزراعية للشرق الأوسط لمدة عام للدكتور (....) وقد صدر موقوتا بمدة محددة وهى عام ، فهو يأخذ حكم الندب .

لهـذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقســم الاستشارى للفتوى والتشريع على أنه يجوز للدكتور (....) ان يجمع بين وظيفته كأستاذ بكلية الزراعة بجامعة القاهرة وبين العمل فى الشركة الزراعية للشرق الأوسط (مصر والسودان) لمـدة عام المرخص له بها بقــرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٤ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ١٤٤ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعــــدة رقم (٤٩٧)

المبـــدا :

الجمع بين الوظائف طبقـا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — حالات الندب والاعارة — هى شغل موقوت للوظائف ولا تعتبر من قبيل التعيين فيها لأن التعيين هو اسناد الوظيفة للموظف كى ينهض باعبائها على سبيل الدوام والاستقرار — جواز الجمع فى هذه الحالة واسانيده .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العـامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويبين من هـذا النص أن المشرع حظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما الشخص فى آن واحد ، والتعيين هو اسناد الوظيفة الى الموظف كى ينهض بأعبائها على سبيل الدوام والاستقرار ، وهو يختلف فى ذلك عن الندب والاعارة فكلاهما يقـوم على شـغل موقوت للوظيفة التى ينتدب الموظف او يعار للقيام باعمالها كما يستفاد من المواد ٤٨ ، ٥٠ ، ٥١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم فلا يعتبر الموظف الذى يندب او يعار للقيـام باعمال وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية معينا فى وظيفتين فى مفهوم المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليها .

وقد أكد المشرع بعد صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هـذا الاتجاه فنص فى المـادتين ٨ و ٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ الصـادر فى ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦١ باصدار لائحة موظفى وعمال المؤسسات العامة على جواز ندب الموظفين واعارتهم للعمل فى المؤسسات العامة سواء من الحكومة أو من المؤسسات العامة الأخرى ولذلك فان الندب والاعارة لا يعتبران تعيينـا فى مفهوم أحكام القـانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ .

ولمـا كانت الحالات التى تعرضها الهيئة المصرية الأمريكية لاصلاح الريف لا تخرج عن حالات للندب طول الوقت أو بعضه أو حالات اعارة فمن ثم لا تسرى عليها أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٩٨٢ فى ١٩٦١/١٢/٢١)

قاعـدة رقم (٤٩٨)

المبـدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ بحظر التعيين فى أكثر من وظيفة واحدة — عدم اعتبار الترخيص للموظف بالعمل فى جهة أخرى لمدة موقوتة جمعا بين وظيفتين — أساس ذلك — مثال : الترخيص لسكرتير مدرسـة بالعمل فى جمعية خاصة فى غير أوقات العمل الرسمية .

ملخص الفتـوى :

نصت المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العـامة أو فى الشركات أو الجمعيـات أو المنشـآت الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » فى حكم هـذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المشار اليها ، ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المشار اليه فى هذه المـادة الترخيص للشخص فى العمل لدى جهة غير التى كان يعمل بها أصلا متى كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة .

وعلى هـــذا لا يعتبر الترخيص لسكرتير مدرسة الصناعات الاعدادية بالهرم فى العمل لدى جمعية تحسين الصحة بالهرم فى غير أوقات العمل الرسمية ، اذا كان هـــذا الترخيص موقوتا بمدة معينة جمعا بين وظيفتين ومن ثم فلا يسرى فى شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٩٣٩ فى ١٩٦٢/١٢/٣٠)

قاعـــــدة رقم (٤٩٩)

المبـــــدا :

الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام بعض عمال معمل التكرير الحكومى بالسويس بالعمل فى احـــدى دور السينما بالسويس فى غير أوقات العمل الرسمية بمقتضى ترخيص — جواز هـــذا ما دام الترخيص موقوتا ولا يسرى الحظر المنصوص عليـــه فى ذلك القانون .

ملخص الفتـــــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العـــامة او فى الشركات أو الجمعيـــات أو المنشـــآت الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالوظيفة فى حكم هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المنصوص عليها فى المـــادة الأولى ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المـــادة الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة اخرى اذا كان موقوتا بمدة معينة .

فاذا كان عاملان من عمال معمل تكرير البترول الحكومى بالسويس يعملان فى غير أوقات العمل الرسمية باحدى دور الســـينما بالسويس بمقتضى ترخيص فى ذلك من مدير المعمل .

واذا كان الترخيص لهما فى العمل فى هذه السينما موقوتا بمدة معينة فلا يسرى فى شأنهما القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٩٢٧ فى ١٩٦٢/١٢/٢٦)

قاعـــدة رقم (٥٠٠)

المبـــدأ :

الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ـ جمع طبيب وممرض يعملان بشركة السكر والتقطير المصرية بين عملهما هـذا وبين الاشراف الطبى على موظفى وعمال الشركة العامة لاستصلاح الأراضى ـ جواز هـذا الاشراف ما دام بصـفة موقوتة .

ملخص الفتـــوى :

ان المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العـامة أو فى الشركات أو الجمعيـات او المنشـآت الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالوظيفة فى حكم هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المنصوص عليها فى المـادة الأولى المشـار اليها ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المـادة الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة أخرى أذا كان موقوتا بمدة معينة .

واذا كان الدكتور والممرض التابع له يعملان اصلا لدى شركة السكر والتقطير المصرية ، وقد اتفقت معهما الشركة العامة لاستصلاح الأراضى على الكشف على موظفيهـا وعمالها وعلاجهم مقابل مكافأة شـهرية فى عيادة الطبيب الخاصة وفى غير مواعيد العمل الرسمية بشركة السكر ، ومن ثم فانهما يعتبران مرخصا لهما من شركة السـكر فى العمل لدى الشركة العـامة لاستصلاح الأراضى .

واذا كان الترخيص الصادر للدكتور .... والممرض التابع له فى العمل لدى الشركة العامة لاستصلاح الأراضى مؤقوتا بمدة معينة فلا فلا يسرى فى شأنهما القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه ..

(فتوى ٩٢٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٦)

قاعـــدة رقم (٥٠١)

المبـــدأ :

الجمع بين وظيفة وكيل ادارة الحسابات بالبنك الصناعى او عضوية المكتب الفنى وبين عضوية لجنة القرض الأمريكى — لا يعد جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

ان الجمع بين وظيفـــة وكيل ادارة الحسابات بالبنك الصـناعى او عضو المكتب الفنى لوكيل البنك وبين عضوية لجنة القرض الامريكى وهى لجنة داخلية والعمل فيها مؤقت بانتهاء أجل القرض المذكور ، لا يعد جمعا بين وظيفتين ، ومن ثم لا يسرى عليه الحظر الوارد بالقانون المشار اليه فى هذه الحالة لأن عضوية لجنة القرض الأمريكى لا تعد وظيفة كما أن هذا العمل مؤقت بانتهاء أجل القرض .

(فتوى ٤٤ فى ١٩٦٣/١/١٣)

قاعـــدة رقم (٥٠٢)

المبـــدأ :

مدير ادارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعى — جمعه بين هذه الوظيفة وعضوية مجلس ادارة المؤسسة العامة للتأليف والطباعة والنشر وعضوية مجلس ادارة البنك الصناعى والهيئة العامة لدعم الصناعة ووظيفة مستشار اقتصادى بجريدة الأهرام وسكرتير لجنة الادارة بمعهد الدراسات المصرفية — عدم اعتبــار ذلك جمعا محظورا طبقــا للقانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة

او فى المؤسسات العامة او فى الشركات أو الجمعيات او المنشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالوظيفة بحكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المشار اليها ومن ثم يخرج عن نطاق هذا الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة ندب الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التى يعمل بها أصلا او الترخيص له فى العمل فيها لمدة مؤقتة ، كما يخرج عن نطاق هذا الحظر عضوية مجالس ادارة المؤسسات العامة والشركات واللجان اذ لا يعتبر ذلك شغلا لوظيفة مادامت أى من هذه المناصب لا تدخل فى التنظيم الادارى للهيئة أو للمؤسسة او الشركة .

وبتطبيق ما تقدم على الحالات الآتية يبين ما يأتى :

١ — ان تعيين الموظف بوصفه مدير ادارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعى بصفة اصلية — ويعمل عضوا بمجلس ادارة المؤسسة العامة للتاليف والنشر والطباعة — وعضوا بمجلس ادارة البنك الصناعى بقرارين جمهوريين ومستشارا اقتصاديا بجريدة الأهرام باذن من البنك وبدون أجر ، وسكرتيرا فى لجنة ادارة لمعهد الدراسات المصرفية مقابل مكافأة شهرية أوقف صرفها منذ صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، كما انه عضو فى الهيئة العامة لدعم الصناعة بمقتضى قرار وزارى ، وليس هناك ارتباط بين هذه الأعمال .

ولما كانت عضوية مجلس ادارة المؤسسة العامة للتاليف والنشر والطباعة أو مجلس ادارة البنك الصناعى او الهيئة العامة لدعم الصناعة لا تعتبر وظيفة بالمعنى المقصود من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه ، كما يعتبر عمل السيد المذكور كمستشار اقتصادى لجريدة الأهرام باذن من البنك وبدون أجر ، وسكرتيرا للجنة الادارة لمعهد الدراسات المصرفية ندبا فى غير أوقات العمل الرسمية . ومن ثم فلا يسرى فى شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٤٤ فى ١٩٦٣/١/١٣)

قاعـــدة رقم (٥٠٣)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين اى شخص على وظيفة واحدة ــ عدم انطباق أحكامه على قراء سورة الكهف بوزارة الأوقاف ــ اثر ذلك ــ حقهم فى الجمع بين قراءة القرآن فى مقارىء الوزارة والعمل فى اية وظيفة اخرى فى الحدود وبالقيود التى نص عليها القرار الوزارى رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ بتنظيم المقارىء .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين اى شخص على وظيفة واحدة على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او المؤسسات العامة او فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى .... » .

ويستفاد من هـــذا النص ان الوظيفة فى مفهومه هى وعاء خدمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل ، فالعبرة فى الوظيفة هى بالخدمة ذاتهـــا لا بالشخص الذى يقوم بالخدمة طالمـــا كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى الذى قصد اليه النص ، وأما عن اســـتقرار الخدمة فالعبرة فيه هـــو استقرار الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كعنصر من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه وتسعى اليه . هـــذا عن الوظيفة فأما عن التعيين فان استعمال المشرع لكلمة « يعين » يدل فى ذاته على *أن المشرع* قصد معنى *آخر* من مجرد *اسناد الوظيفة* الى الشخص ، اذ ليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها . وانما قصد المشرع أن تكون خدمة الشـخص خالصة للجهة التى يعمل فيها .

ويبين من الاطلاع على احكام القرار الوزارى رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم المقارىء أن عمل المقرىء لا يشـغل وقت صاحبه على وجـــه منتظم

ولا يستغرق جهده ونشاطه الاساسى اذ نصت المـــادة ٢٤ من ذلك القرار على أن « تنعقد المقارىء الحالية الموجودة قبل صدور هذا القرار فى الأيام والاماكن والأوقات التى تحددها ادارة شـــئون القرآن لمدة ساعتين فى الأسبوع على الأقل ... » وقد جاء فى مذكرة وزارة الأوقاف « ان الوزارة حددت وقت القراءة بجعلها اسبوعيا لمدة ساعتين على الأقل من بعد عصر يوم من أيام الأسبوع » ...

ومن ثم فقراءة القرآن ليست خدمة مستقرة تؤدى لوزارة الأوقاف أو الاوقاف الأهلية أو شخص من الأشخاص .

وترتيبا على ذلك انتهى الرأى الى أن القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا تنطبق احكامه على قرآء سورة الكهف بوزاره الأوقاف لتخلف شروط انطباقه ولا جناح عليهم أن جمعوا بين قراءة القرآن فى مقارىء الوزارة والعمل فى أية وظيفة أخرى فى الحدود والقيود التى نص عليهـــا القرار الوزارى رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه .

(فتوى ٢١٠ فى ١٩٦٤/٣/١٤)

قاعـــــدة رقم (٥٠٤)

المبـــدا :

جمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الترخيص لبعض موظفى وزاره الصحة للعمل فى الجمعية العامة لمكافحة التدرن فى غير اوقات العمل الرســمية — وجوب التفرقة بين الترخيص الموقوت بمدة معينة فلا يسرى عليه الحظر وبين غير الموقوت فيعتبر جمعا محظورا — عدم اعتبار الترخيص فى هـــذه الحالة ندبا للعمل بالجمعية المشـــار اليها .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة

او فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ـ ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما الشخص فى آن واحد . وغنى عن البيان أن التعيين فى هذه الحالة يقتضى أن يقوم الموظف بعمل دائم على وجه مستقر ومطرد .. وأن يؤدى مهام وظيفته بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطا دائما بدوام هذه الجهة دون أن تتهدد هذا النشاط من حيث دوامه بتعليقه على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة .

وعلى مقتضى هذا النظر ، لا يعتبر الندب الذى نظمت أحكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ محلا للحظر الوارد فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لأنه نظام مؤقت بطبيعته ويجافى التعيين الذى عنته المادة الاولى من القانون المشار اليه ..

ومن حيث انه يتعين لتحديد موقف موظفى الصحة الذين يعملون بالجمعية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تعرف النظام الذين يعملون بمقتضاه فى الجمعية المشار اليها فى غير أوقات العمل الرسمية .

ورغم كون الجمعية العامة لمكافحة التدرن . ذات نفع عام ، الا انه ليس من شأن هذا الاعتبار ادراجها فى عداد مصالح الحكومة مما يجيز الندب اليها ، ذلك ان الندب وفى حكم المادتين ٤٨ ، ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قاصر على ذات الوزارة أو المصلحة التابع لهما الموظف أو وزارة أو مصلحه أخرى غير الوزارة أو المصلحة التى يعمل بها . ومن ثم فان موظفى وزارة الصحة الذين يعملون بالجمعية لا يمكن اعتبارهم منتدبين فى حكم النصين المشار اليهما ، ولكن يعتبرون مرخصا لهم بالعمل فى الجمعية على النحو الذى أشارت اليه المادة ٢/٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

واذا كان الأصل فى الترخيص للموظف بالعمل فى غير أوقاته الرسميه أن يكون غير موقوت بزمن معين ، الا أنه ليس ثمة ما يمنع من صدور

الترخيص بالعمـــل لفترة معينة وفى هـــذه الحالة يكون حكم الترخيص بالعمـــل حكم الندب من حيث عـــدم انطباق أحكام القـــانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ عليه لاتحاد العلة فى الحالتين وهى التأقيت بما يجافى التعيين المحظور ، بنص المـــادة الأولى من القانون المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن مناط انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على موظفى وزارة الصـــحة المرخص لهم بالعمل فى الجمعية العـــامة لمكافحة التدرن فى غير اوقات العمل الرسمية هو بمضمون الترخيص الصادر لهم من حيث المدة فان كان غير موقوت بمدة معينة أعتبر الموظف جامعا لأكثر من وظيفة واحدة ، اما اذا كان الترخيص موقوتا بمدة معينة فلا يعتبر الموظف المرخص له فى هـــذه الحالة جامعا لأكثر من وظيفة .

(فتوى ٨٩ فى ١٩٦٢/١/٢٠)

قاعـــــدة رقم (٥٠٥)

المبـــــدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الترخيص لأحد اساتذة كلية العلوم بجامعة القاهرة بمعاونة شركة مصر للمستحضرات الطبية والاشراف على الأبحاث التى تجريها هذه الشركة لمدة سنة فى غير أوقات العمل الرسمية ، بمقتضى قرار جمهورى صدر فى هذا الخصوص — جواز الجمع فى هـــذه الحالة لأن الترخيص المؤقت ياخذ حكم الندب .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسـات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »

ويستفاد من هـذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فهو قد قصد الى معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ، وهو استقرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وأن يكون من شأن هـذا الاستقرار ان يخلص لها نشاط الموظف دائما دون أن يتهدد هـذا النشاط ارادة جهة خارجية عن ارادة الجهة التى تقدم العمل . وعلى مقتضى هـذا النظر يكون الندب ، وهو نظام مؤقت بطبيعته ، بمنأى عن تطبيق احكام المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — المشار اليه . ويقاس على الندب الترخيص بالعمل اذا كان موقوتا بمدة معينة لاتحـاد العلة فى كل من الحالتين .

ولمـا كان الترخيص بالعمل الصادر للدكتور (...) بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٧٨ لسنة ١٩٦٠ قد صدر لمدة سنة واحدة ، فهو يأخذ حكم الندب .

ولهـذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتـوى والتشريع الى انه يجوز للدكتور (...) أن يجمع بين وظيفته كأستاذ بكليـة العلوم وبين العمل بشركة مصر للمستحضرات الطبية لمـدة عام المرخص له بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٧٨ لسنة ١٩٦٠ .

(فتوى ١٤٧ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

ثالثا — لا قائمة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتفاء علاقة التبعية التى هى جوهر كل من الوظيفة وعقد العمل الفردى :

قاعـــــدة رقم (٥٠٦)

المبـــــدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين اى شخص على وظيفة واحدة — عدم سريانه على تعاقد طبيبة بمستشفى الأمراض المتوطنة مع مؤسسة التأمينات الاجتماعيـــة على قيامها بعيادتها الخاصة بعلاج حالات اصابات العمل التى تحيلها اليها المؤسسة — اساس ذلك فى ضوء تعريف عقد العمل الفردى وتحليل عناصره — عدم تضمن العلاقة العقدية بين الطبيبة والمؤسسة المذكورة تعيينا بهـــا لفقدها عنصر التبعية القانونيـــة .

ملخص الفتـــــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . والمستفاد من هذا النص أن المشرع اذ عبر بكلمة « يعين » . فانه يكون قد قصد الى معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ، وهو استقرار الموظف فى الوظيفة بصفة مستمرة وبصورة دائمة بدوام المرفق ، بحيث يخلص نشاطه دواما للجهة التى تقدم الوظيفة . دون أن يتهدد دوام هـــذا النشاط واستمراره ، بتعليقه على ارادة جهة أخرى .

ومن حيث أن التعيين — على الوجه سالف الذكر — فى الجهـــــات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة — ومنها مؤسسة التأمينـــــات الاجتماعية — قد يتم بقرار ادارى يصدر من الجهة المختصة ، وقد يتم بناء على عقد عمل يبرم بين الموظف وبين الجهة التى يعمل بهـــا والقرار الادارى

وعقد العمل هما وسيلتا التعيين فى الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة . ولما كان الثابت من وقائع الموضوع محل البحث ، انه لم يصدر قرار ادارى بتعيين الطبيبة المذكورة فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، ومن ثم فانه لا يبقى سوى البحث فيما اذا كان العقد المبرم بين هذه الطبيبة والمؤسسة المذكورة هو عقد عمل ، تعتبر بمقتضاه هذه الطبيبة انها معينة فى وظيفة فى تلك المؤسسة ، بما من شأنه اعتبارها جامعة لاكثر من وظيفة واحدة فى حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، أم أن العقد المشار اليه لا يعتبر عقد عمل ، وبالتالى لا تعتبر الطبيبة المذكورة معينة فى وظيفة فى المؤسسة ، فلا تعتبر — من ثم — جامعة لاكثر من وظيفة .

ومن حيث ان المادة ٦٧٤ من القانون المدنى تنص على ان « عقد العمل هو الذى — يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت ادارته او اشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر » . وتنص المادة ٤٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن « تسرى أحكام هذا الفصل (الفصل الثانى من الباب الثانى فى شأن عقد العمل الفردى) على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت ادارة صاحب عمل أو أشرافه مقابل أجر » . ويبين من هذين النصين أن عناصر عقد العمل ثلاثة أجر يدفعه رب العمل للعامل وعمل يؤديه العامل نظير الاجر . وعلاقة تبعية يخضع فيها العامل لادارة أو اشراف رب العمل .

والمقصود بالتبعية هى التبعية القانونية — أى التبعية التى يفرضها القانون — التى تتمثل فى قيام العامل بتأدية العمل لحساب رب العمل وتحت ادارته أو اشرافه ، بحيث يكون لرب العمل حق الاشراف على العامل ورقابته وتوجيهه ، فيما يؤديه اليه من عمل ، وفى طريقة أدائه ، واصدار الاوامر والتوجيهات اليه بشأن العمل ، وبحيث يلتزم العامل باطاعة تلك الاوامر والتوجيهات دون مناقشة أو ابداء الرأى فيها . ويتعرض لتوقيع الجزاءات من رب العمل اذا ما قصر أو أخطأ فى عمله ، أو خالف أوامر رب العمل وتوجيهاته .

فعلاقة التبعية فى عقد العمل تقوم بين طرفيه (العامل ورب العمل) على نوع من الخضوع ، يخل باستقلال احدهما (العامل) لمصلحة الاخر (رب العمل) . اخلالا يتمثل فى هيمنة رب العمل أثناء تنفيذ العقد على نشاط العامل ، فقوامها نوع من السلطة لاحد المتعاقدين على الآخر ، ينجسم فى حق رب العمل فى توجيه العامل وملاحظته أو رقابته فى اثناء قيامه بالعمل . والتزام العامل باطاعته فى هذا التوجيه ، وبالامتثال له عند المخالفة — توقيعها على الثانى .

والتبعية هى العنصر الاساسى فى عقد العمل . وهى التى تميز بينه وبين غيره من العقود الوارده على العمل . مثل عقد المقاولة وعقد الوكالة ، وغيرها من العقود الاخرى الواقعة على نشاط الانسان . فكلما وجدت علاقة التبعية القانونية بين العامل ورب العمل كان العقد المبرم بينهما عقد عمل ، وعلى العكس اذا انعدمت علاقة التبعيه بينهما ، خرج العقد عن كونه عقد عمل .

ومن حيث أنه بالرجوع الى نصوص العقد المبرم بين الطبيبة . . . . وبين مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، نجد أنه يفتقد عنصر التبعية القانونية ، الذى يربط فيما بين هذه الطبيبة والمؤسسة المذكورة ذلك انه لم يتضمن من النصوص ما يثبت ان الطبيبة المذكورة قد تعهدت بالعمل فى خدمة المؤسسة ، وتحت ادارتها أو اشرافها ، فليس فى نصوصه ما يقرر للمؤسسة حق الاشراف على هذه الطبيبة ورقابتها وتوجيهها ، واصدار الاوامر ، دون مناقشة أو ابداء الرأى فيها ، وتعرضها للجزاءات اذا ما خالفتها ، أو اذا ما قصرت أو أخطأت فى عملها . فالتبعية — كعنصر جوهرى فى عقد العمل — بما تتضمنه من الاخلال باستقلال العامل لمصلحة رب العمل ، اخلالا يتمثل فى هيمنة رب العمل على العامل فى أثناء تنفيذ عقد العمل ، وبما تقوم عليه من السلطة التى يباشرها رب العمل فى مواجهة العامل — سلطة الرئيس على مرءوسيه — هذه التبعية منعدمة فى العقد المبرم بين الطبيبة المذكورة ومؤسسة التأمينات الاجتماعية .

فالثابت — من الوقائع ومن استقراء نصوص العقد المشار اليه — ان

الطبيبة المذكوره ، تقوم بمباشرة العمل الذى عهدت به اليها مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، فى عيادتها الخاصة ، المصرح لها بفتحها لمزاولة مهنتها بها فى غير أوقات العمل الرسمية ، باعتبارها طبيبة غير متفرغة ، وهذا العمل هو — كما نصت عليه المادة الاولى من العقد — علاج اصابات العمل الناشئة عن نتيجة عنف لحادث عمل ، واستيفاء بيانات الاستمارات والاخطارات والتقارير المتعلقة بعلاج تلك الاصابات ، وذلك فى مقابل أتعاب محددة — فى الماده السادسة من العقد — حسب كل حالة من حالات اصابات العمل التى تحيلها اليها المؤسسة وتؤدى هذه الانعاب بناء على مطالبات تحررها الطبيبة على الكشف الشهرى المراعق نموذجه للعقد — وفقا للمادة السابعة من العقد . أما فيما يتعلق بالالتزامات التى فرضها هذا العقد على الطبيبة المذكورة — كالتزامها بعدم علاج العامل المصاب او توقيع الكشف الطبى عليه الا فى حالات الاصابة نتيجة لحادث عمل ، بعد التأكد من ذلك ، ومن شخصية العامل ، ومن استيفاء الاجراءات والبيانات اللازمة (المادتان الثالثة والرابعة) ، ومراعاة أحكام نصوص قانون التأمينات الاجتماعيه المشار اليها فى المادة الخامسة من العقد ، وكذلك القواعد المقررة لتنظيم علاج اصابات العمل المرافقة للعقد ، والتعديلات التى تدخلها المؤسسة على هذه القواعد ، وكذلك الاجراءات المتعلقة بما يعهد الى الطبيبة بمباشرته ، والتى ترى المؤسسة ضرورة اتباعها وتخطرها بها (المادة الخامسة) — كل هذه الالتزامات انما تتعلق بتحديد كيفية قيام الطبيبة المذكورة بتنفيذ أحكام هذا العقد ولا تحمل هذه الالتزامات — بأية حال — على أنها تخول للمؤسسة حق الاشراف والتوجيه على هذه الطبيبة . خاصة وأن العقد لم يعط المؤسسة سلطة توقيع جزاءات على الطبيبة المذكورة ، فى حالة مخالفتها الاحكام التى تضمنتها نصوص العقد أو أحكام النصوص والقواعد والاجراءات التى احال اليها فى المادة الخامسة منه ، ولم يتضمن العقد سوى النص — فى المادة التاسعة — على التزام الطبيبة بأداء أية نفقات تتحملها المؤسسة نتيجة لمخالفة الطبيبة احكام هذا العقد ، فهذا النص لا يعتبر من نوع الجزاءات التى يجوز للرئيس (رب العمل) توقيعها على المرءوس (العامل) فى مجال العلاقات

الناشئة عن عقد العمل وانما هو شرط جزائى ، تطبيقا للقواعد العامة فى تنفيذ الالتزام بعمل، فيما يتعلق بحق رب العمل فى اسناد العمل الى شخص آخر على نفقة الشخص الاول — المتعاقد معه — اذا ما ثبت أن هذا الشخص لم يقم بتنفيذ العمل المعهود به اليه ، او قام به على وجه معيب أو مناف للعقد (المادتان ٢٠٩ ، ٦٥ من القانون المدنى) . هذا بالاضافة الى أن نصوص العقد المشار اليه لم تتضمن الزام الطبيبة المذكورة بالقيام بعلاج العامل فى مكان تخصصه المؤسسة لهذا الغرض ، وفى ساعات محددة لذلك ، كما وانها لم تقرر منح هذه الصبيبه أيه حقوق أو امتيازات قبل المؤسسة ، مثل الاجازات بأنواعها ، واستحقاق معاش أو مكافأة عند انتهاء مدة العقد .

يخلص مما تقدم أن التبعية القانونية — باعتبارها العنصر الاساسى فى عقد العمل الذى يميز بينه وبين غيره من العقود الواردة على العمل — هذه التبعية لا وجود لها فى العقد المبرم بين الطبيبه المذكورة وبين مؤسسة التأمينات الاجتماعية بخصوص علاج حالات اصابات العمل التى تحيلها اليها هذه المؤسسة ، ومن ثم فان العقد المشار اليه يخرج عن كونه عقد عمل ، ويعتبر — فى حقيقته — عقد علاج طبى (بالعيادة الطبيه) ، أى من العقود غير المسماة الواردة على العمل أو الواقعة على نشاط الانسان ، وهو أقرب ما يكون الى عقد المقاولة — باعتباره عقدا يتعهد بمقتضاه احد المتعاقدين أن يؤدى عملا لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر — والذى يتميز عن عقد العمل بعدم خضوع المقاول لأى اشراف أو توجيه من جانب رب العمل ، أى يتميز بعدم قيام عنصر التبعية بين رب العمل والمقاول .

ومن حيث انه لذلك فان الطبيبة المذكورة لا تعتبر معينة فى وظيفة فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وبالتالى فانها لا تعتبر جامعة لاكثر من وظيفة واحدة ، فى حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن قيام الطبيبة . . . . بعلاج حالات اصابات العمل التى تحيلها اليها مؤسسة التأمينات الاجتماعية

فى عياداتها الخاصة — استنادا الى عقد العلاج الطبى المبرم بينهما فى هـذا الخصوص — لا يعتبر تعيينا للطبيبة المذكورة فى وظيفة فى المؤسسة سالفة الذكر ، فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . من ثم فان الطبيبة المذكورة — اذ تقوم بعلاج حالات اصابات العمل فى عيادتها الخاصة على الوجه السابق ، بالاضافة الى عملها الاصلى كطبيبة بمستشفى الامراض المتوطنة — لا تعتبر جامعة لاكثر من وظيفة واحدة فى حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(ملف رقم ٤٤/٢/٢١ — جلسة ١٩٦٤/٢/١٤) .

قاعـــدة رقم (٥٠٧)

المبــدأ :

شغل وظيفة مدير مكتب البنك الصناعى مع القيام بعمل عضو لجنــة التعــاونى الانتاجى — لا يعتبر جمعا محظورا طبقــا للقانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

اذا كان مدير مكتب البنك الصناعى بالمنصورة ، يقوم بعمل عضو لجنــة التعاون الانتاجى بمحافظة الدقهلية بصفته ، وبناء على اختيار المحافظ المختص وموافقة البنك . ومن حيث أن عضويته فى هذه اللجنة لا تعد وظيفــة بالمعنى المقصود فى القانون رقم ٢٥ السنة ١٩٦١ لذلك لا يسرى هــذا القانون فى شأنه .

(فتوى ٤٤ فى ١٩٦٣/١/١٣)

قاعـــدة رقم (٥٠٨)

المبـــدأ :

لا يسرى حظر الجمع بين الوظيفة العامـة والعمل لـدى الشركات الوارد فى المـادة الاولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض احكام الشركات المساهمة على مندوب وزارة الصحة فى مجلس ادارة شركة مياه القاهرة لانه لا يعتبر عضوا فيه كما انه ليس موظفا فى الشركة .

ملخص الفتـــوى :

استعرض قسم الرأى مجتمعا بجلستيه المنعقدتين فى ٧ من يوليـــة سنة ١٩٤٨ و ٢ من أغسطس سنة ١٩٤٨ موضوع سريان الحظر الوارد فى المـادة الاولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكـام الشركات المساهمة على عمل الدكتور .... فى شركة مياه القـاهرة الذى يتلخص فى انه بمقتضى اتفاق مبرم بين الحكومة وشركة مياه القاهرة فى ٢٧ من يناير سنة ١٨٨٧ كان للحكومة مندوب ذو رأى استشارى فى مجلس ادارة الشركة وفى سنة ١٨٨٩ عدم الاتفاق ونص على أن يكون هـذا المندوب عضوا فى مجلس الادارة له كل اختصاصات الأعضاء . وفى سنة ١٩١٠ تم الاتفاق على أن يكون لوزارة الصـحة العمومية أوسع سلطة ممكنة فى مراقبة ترشـيح المياه وتقطيرها من الوجهتين البكتريولوجيـة والكيميائية ..

واستنادا الى هذه الاتفاقات كان يقوم بتمثيل الحكومة من مجلس ادارة الشركة أحد موظفى وزارة المالية ثم رؤى فى ١٩٠٢ أن يقوم بذلك احـد موظفى وزارة الصحة العمومية .

وفى سنة ١٩٣٩ قرر مجلس الوزراء اعادة تمثيل الحكومة فى مجلس ادارة شركة مياه القاهرة الى وزارة المـالية .

وفى سنة ١٩٤١ وافق مجلس الوزراء على ما أسفرت عنه المفاوضات

مع الشركة من قبولها تعاون مندوب من وزارة الصحة العمومية مع مجلس الادارة علاوة على مندوب وزارة المالية على أن يظل لمندوب الحكومة صوت واحد فى المداولات كما وافق مجلس الوزراء على أن يمثل وزارة الصحة الدكتور . . .. . بمكافأة قدرها ١٨٠ جنيه سنويا .

ولما صدر القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض احكام الشركات المساهمة أثير البحث فيما اذا كان الحظر المنصوص عليه فى المادة الاولى منه يسرى على هذه الحالة أم لا .

وقد انتهى القسم من بحثه الى أنه على حسب الوقائع السابقة لا يعتبر حضرة الدكتور . . . . . عضوا فى مجلس ادارة شركة مياه القاهرة كما أنه ليس موظفا لدى هذه الشركة ولا مستشارا لها اذ أن عمله مقصور على مراقبة نقاء المياه تحقيقا لمصلحة من مصالح الجمهور العامة ولذلك لا يسرى على حالته الحظر الوارد فى المادة الاولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة .

(فتوى ٢٥٤/١٢/١/٤٧ فى ١٩٤٨/٨/١٤)

رابعا : حظر الجمع بين وظيفتين لا يمتد الى التعيين باحد اشخاص القانون الدولى العام :

قاعـــــدة رقم (٥٠٩)

المبـــدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — تعيين احد أعضاء مجلس اتحاد الدول العربية استاذا غير متفرغ للماليـة العامة والتشريع بكلية الحقوق بجامعة القاهرة — عدم سريان هذا القانون على اشخاص القانون الدولى العام الذين تتوافر فيهم عناصر الشخصية الدولية كاتحاد الدول العربية ، لانه تشريع اقليمى — عدم اعتبار هذا التعيين جمعا بين وظيفتين فى مفهوم هذا القانون .

ملخص الفتـــوى :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى ضـوء الحكمة التى استهدفها المشرع من اصداره والظروف والملابسات التى تحيط به أنه تشريع اقليمى لا يتناول اشخاص القانون الدولى العام ممن تتوافر فيهم عناصر الشخصية الدولية .

ومن حيث أن اتحاد الدول العربية قد توافرت فيه معنويات هـــذه الشخصية على نحو ما انتهت اليه الجمعية بفتواها الصادرة فى ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٦١ ومن ثم يكون التعيين فى احدى وظائفه لا يخضع لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وعلى مقتضى ذلك لا يكون الجمع بين عضوية مجلس اتحاد الـدول العربية ووظيفة استاذ غير متفرغ بكلية الحقوق ، جمعا بين وظيفتين فــى تطبيق احكام القانون المشار اليه .

وفضلا من ذلك فان وظائف الاساتذة غير المتفرغين بالجامعات قـد نظمتها المـادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فى شأن تنظيـم

الجامعات التى تنص على أنه « يجوز أن يعين بالكليات اساتذة غير متفرعين. ويشترط فيمن يعين أن يكون من العلماء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم فى المواد التى يعهد اليهم تدريسها .

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الاساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة ، وللاستاذ غير المتفرغ أن يجمع بين الاستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .

ولا يجوز الجمع بين وظيفة مدير الجامعة أو وكيلها ، وبين وظيفة الاستاذ غير المتفرغ » .

ويستفاد من هذا النص أن وظائف الأساتذة غير المتفرغين قد نظمت بنص خاص فى قانون خاص وانها طبقا لهذا التنظيم مقصورة على فئة محدودة ومتميزة هى فئة العلماء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم وهى بحسب طبيعتها هذه بل لما يستفاد من تسميتها لا تقتضى التفرغ ، لذلك أجاز القانون صراحة جواز الجمع بين وظيفة استاذ غير متفرغ وبين أى وظيفة حكومية أو عمل آخر .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن تعيين عضو مجلس اتحاد الدول العربية استاذا غير متفرع للمالية العامة والتشريع المالى بكلية الحوق بجامعة القاهرة لا يعتبر جمعا بين وظيفتين فى مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن عدم جواز الجمع بين وظيفتين .

(فتوى ٩٨٦ فى ١٩٦١/١٢/٢٣)

قاعدة رقم (٥١٠)

المبدا :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام وكيل المدير العام للادارة العامة للشئون القانونية والاتفاقات الدولية بهيئة

البريد بالعمل مديرا للمكتب الدائم لاتحاد البريد العربي بالاضافة الى عمله له فى غير مواعيد العمل الرسميةهيئة البريدالاصلى — معاونة بعض موظفى — هذا الجمع جائز لان اتحاد البريد العربى يعتبر هيئة دولية منبثقة عن جامعة الدول العربية وحظر الجمع لا يسرى على الهيئات الدولية .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــاده الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انـــه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحده سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العـــامة او فى الشركات او الجمعيـــات او المنشـــات الاخـــرى » .

والمستفاد من هذا النص فى ضوء النصوص الاخرى . والملابسات والظروف الخاصة بهذا التشريع ان الهيئات والمؤسسات التى تعنيهـــا المـــادة الاولى منه انما هى الهيئات والمؤسسات المحلية الخاضعة لحـــكم التشريع المصرى دون الهيئات والمؤســـسات الدولية التى لا يتناولها ولا يتعد اليها نطاق هذا التشريع .

ويبين من الرجوع الى احكام اتفاقية اتحاد البريد العربى الموقعـــة فى الخرطوم فى ١٤ من أغسطس سنة ١٩٥٨ ان هذا الاتحاد هو هيئـــة دولية منبثقة عن جامعة الدول العربية وأنه يتميز فى الاستقلال عنهـــا فى أمواله وموظفيه وانه مى تكوينه يعتبر هيئة دولية تنضم اليه اية دولـــة عربية تكون عضوا فى جامعة الدول العربية كما تنضم اية دولة اخـــرى بشرط موافقة أغلبية دول الاتحاد (المـــادة الثانية) وان له امواله ومؤتمرا يشرف على شئونه وممثلين قانونيين وموظفين وتتمتع مؤتمراته ولجانـــــه *واعضاء المؤتمرات واللجان ومدير المكتب الدائم وهيئته وموظفوه بمزايـــــا* وحصانات جامعة الدول العربية (المـــادة الثامنة عشر من الاتفاقية) وبذلك يخرج اتحاد البريد العربى ومكتبه الدائم باعتباره هيئة دوليـــة عن نطاق تطبيق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أن العمل كمدير المكتب الدائم لاتحاد البريد العربى وعمل موظفى هيئة البريد الذين يعملون بالمكتب المذكور الى جانب أعمالهم بهيئة البريد لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٩٧٦ فى ١٩٦١/١٢/٢)

قاعـــدة رقم (٥١١)

المبـــدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ــ الجمع بين عضوية مجلس اتحاد الدول العربية وعضوية مجلس ادارة الهيئة العامة للسكك الحديدية بغير مكافأة ــ جواز هذا الجمع لان عضوية مجلس اتحاد الدول العربية تعتبر دولية فى هيئة دولية يتمتع اعضاؤها بالحصانات الدبلوماسية .

ملخص الفتـــوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه «لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى» والمستفاد من هذا النص فى ضوء النصوص الاخرى والملابسات والظروف الخاصة بهذا التشريع أن الهيئات والمؤسسات التى تعنيها المادة الاولى منه انما هى الهيئات والمؤسسات المحلية الخاضعة لحكم التشريع المصرى دون الهيئات والمؤسسات الدولية التى لا يتناولها ولا يمتد اليها نطاق هـذا التشريع .

ويبين من الرجوع الى احكام ميثاق اتحاد الدول العربية أن الاتحاد هيئة دولية تنتظم الدول العربية التى انضمت اليها وغايتها تحقيق صالحهم المشترك ، ولهذه الهيئة أموالها ومجلس أعلى يشرف على شئونها (المادتين

١٣ ، ٢٠ من ميثاق انشاء اتحاد الدول العربية) ومجلس اتحاد يعاون المجلس الاعلى فى مباشرة سلطاته ، ويتمتع أعضاء مجلس الاتحـــاد بالحصانات التى يتمتع بها الممثلون السياسيين وفقا لقواعد القانون الدولى (المـــادة الثالثة من القانون الاتحادى رقم ١ لسنة ١٩٥٨) ، وبذلك يخرج مجلس اتحاد الدول العربية باعتباره هيئة دولية عن نطاق ، تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن عضوية مجلس اتحاد الدول العربية الى جانب عضوية مجلس ادارة الهيئة العامة للسكك الحديدية لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٩٧٥ فى ١٩٦١/١٢/٢)

خامسا — عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل المـادى او عدم تقاضى اجـر :

قاعـــدة رقم (٥١٢)

المبـــدا :

موظف — احكام الجمع بين الوظائف طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — عدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على اعضاء مجلس ادارة هيئة أوقاف الاقباط الارثوذكس نظرا لعدم وجود مقابل مالى لوظائفهم .

ملخص الفتـــوى :

يبين من الاطلاع على قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦٢ لسنة ١٩٦٠ فى شأن استبدال الاراضى الزراعية الموقوفة على جهات البر العامة للاقباط الارثوذكس أن المـادة الثانية منه نصت على انشاء هيئة أوقـاف الاقباط الارثوذكس وهى هيئة ذات شخصية اعتبارية . ونصت المـادة الثالثة من ذات القرار على أن « يدير الهيئة مجلس ادارة يشكل من بطريرك الاقباط الارثوذكس رئيسا ومن عدد من المطارنة وعدد مماثل من الاقباط الارثوذكس من ذوى الخبرة يعينون بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ترشـيح البطريرك أعضاء » وبتاريخ ١٩ من يوليو سنة ١٩٦٠ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣٣ لسنة ١٩٦٠ فى شأن ادارة أوقاف الاقباط الارثوذكس ونصت المـادة السادسة منه على أن لا يتقاضى أعضاء مجلس الادارة مكافأة أو بدل حضور عن عملهم .

وتنص المـادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انـه لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومـة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو فى الجمعيات او المنشآت الاخرى ولمـا كانت الوظيفة فى مفهوم هذا النص هى وعاء لخدمة دائمة ومستقرة فى كيان الجهة فى نظير مقابل .

ولما كان المقابل منعدما فى الحالة المعروضة وفقا لنص المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣٣ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أعضاء مجلس ادارة هيئة أوقاف الاقباط الارثوذكس .

(فتوى ٨٧ فى ١٩٦٢/١/٢٩)

قاعدة رقم (٥١٣)

المبدا :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الجمع بين عضوية مجلس ادارة الكهرباء والغاز نيابة عن مستهلكى القوى الكهربائية وبين منصب العضو المنتدب لشركة أسمنت بورتلاند بحلوان — جواز هذا الجمع لأن شغل عضوية مجلس ادارة الكهرباء والغاز قاصر على حضور جلسات محددة لمجلس الادارة نيابة عن طائفة مستهلكى القوى الكهربائية دون تقاضى أجر بل مجرد مقابل حضور .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى».
ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما الشخص فى آن واحد وغنى عن البيان أن التعيين فى هذه الحالة يقتضى أن يقوم الموظف بعمل دائم على وجه مستقر ومطرد ، وأن يؤدى هذا العمل فى خدمة مرفق من المرافق تديره وتشرف عليه الدولة أو احد الجهات التى عددها النص المذكور ، وأن يشغل الموظف منصبا يدخل

فى التنظيم الادارى للمرفق ، ذلك ان حكمة هذا النص هو افساح مجال نعمل لاكثر عدد ممكن من المواطنين .

فاذا كان المهندس لا يشغل فى ادارة الكهرباء والغاز وظيفة بهذا المعنى ذلك ان عمله قاصر على حضور جلسات محددة لمجلس الادارة ممثلا لطائفة مستهلكى القوى الكهربائية ، ولا يتقاضى عن هذه العضوية أجرا وانما يتقاضى خمسة جنيهات مقابل حضور عن كل جلسة من جلسات مجلس الادارة .

وفضلا عن ذلك فان استقالته من عمله بادارة الكهرباء والغاز تنافى وحكمة التشريع المنظم للمرفق المذكور ذلك لانه يمثل فى مجلس الادارة طائفة مستهلكى القوى الكهربائية التى حرص المشرع على تمثيلها فى مجلس الادارة بمن ينوب عنها ، (المادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٨) وفى قبول استقالته حرمان هذه الطائفة من تمثيلها من ذوى الكتابات بالمجلس المذكور .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى أن عضوية السيد المهندس فى مجلس ادارة الكهرباء والغاز والذى يشغل فى الوقت ذاته عضو مجلس الادارة المنتدب لشركة اسمنت بورتلاند لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٩٧٧ فى ١٩٦١/١٢/٢٠)

سادسا — الترخيص بالعمل فى جهة خاصة :

قاعـــــدة رقم (٥١٤)

المبــــدأ :

العمل فى جهة خاصة سواء للموظفين أو العمال لا يجوز الا بترخيص من الوزير المختص وليس عن طريق الندب — اعتبار الترخيص فى مثـل هذه الحالة خارجا عن نطاق سريان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر التعيين فى أكثر من وظيفة واحدة — أساس ذلك — مثال : بالنسبة للترخيص لبعض الموظفين والعمال فى العمل بمدرسة الخدمة الاجتماعية .

ملخص الفتـــوى :

ان مدرسة الخدمة الاجتماعية جهة خاصة وليست جهة حكومية ومن ثم فان عمل الموظفين والعمال بها لا يكون الا عن طريق الترخيص لهم فى العمل فى هذه الجهة وليس عن طريق الندب .

ولما كان الترخيص للموظف بالعمل فى جهة خاصة لا يصدر الا من الوزير المختص طبقا للمادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشـأن نظام موظفى الدولة أو ممن فوضه الوزير المختص فى ممارسة هذا الاختصاص وهو فى الحالة المعروضة وكيل وزارة التربية والتعليم طبقا للقرار الوزارى رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٨ .

وهذه الاحكام تسرى فى شأن عمال الحكومة كما تسرى على موظفيها سواء بسواء باعتبارها من القواعد العامة التى تنظم العلاقات الوظيفية وتستهدف الصالح العام وحسن سير الجهاز الادارى .

وقد استقر رأى الجمعية على أن حظر التعيين فى أكثر من وظيفـــة بالتطبيق للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا يسرى علـــى حالات الترخيص للموظف بالعمل لدى جهة أخرى فى غير أوقـــات العمـــل الرسمية اذا كان الترخيص موقوتا بمدة معينة .

ولهذا فقد انتهى الرأى الى ان اشتغال بعض موظفى ومستخدمى وعمال مدرسة الابراهيمية الثانوية بمدرسة الخدمة الاجتماعية لا يجوز الا باذن من وكيل الوزارة ، وفى غير أوقات العمل الرسمية وأن يكون العمل مؤقتا بمدة معينة .

(فتوى ٩٣٨ فى ١٩٦٢/١٢/٣٠)

قاعـــدة رقم (٥١٥)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر التعيين فى أكثر من وظيفة واحدة — المقصود بكلمة « وظيفة » الواردة فى المادة الاولى من هذا القانون — الترخيص فى القيام بعمل ما فى غير اوقات العمل الرسمية لا يعتبر جمعا محظورا اذا صدر الترخيص لمدة موقوته — اساس ذلك — مثال : الترخيص لكاتب بالهيئة العامة للسكك الحديدية بالعمل فى بوفيه ومطعم أفريكانا فى غير أوقات العمل الرسمية .

ملخص الفتـــوى :

أن المقصود بكلمة « وظيفة » الواردة بالمادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، انها عمل دائم يؤديه الشخص فى خدمة أحد المرافق العامة التابعة للدولة أو احدى المؤسسات العامة ، أو كان شركة أو جمعية أو اية هيئة خاصة أخرى .

ولما كان الترخيص لموظف بالهيئة العامة للسكك الحديدية يعمل كاتبا فى عمل مؤقت فى غير أوقات العمل الرسمية فى بوفيه ومطعم أفريكانا لا يعتبر تعيينا فى وظيفة بالمعنى المفهوم ، ومن ثم فلا يسرى بشأنه الحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٨٨٥ فى ١٩٦٢/١٢/١٦)

سابعا — استصدار الترخيص بالجمع من رئيس الجمهورية :

قاعـــدة رقم (٥١٦)

المبـــدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الترخيص لبعض موظفى وزارة الاقتصاد بالعمل لدى الشركة التجـارية الاقتصادية — وجوب صدور الترخيص من رئيس الجمهورية ولمدة محدودة حتى يصح الجمع وفقا لحكم المـادة ٩٥ من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الاحكام الخاصة بشركات المساهمة معدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنـه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسـات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات او المنشآت الاخرى » وقد استقر رأى الجمعية على ان المقصود « بالوظيفة » فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المشـار اليهـا ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المـادة نـــدب الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التى يعمل بها أصلا أو بالترخيص له بالعمل فيها لمدة معينة .

ولا يتأتى عمل بعض موظفى الوزارات لدى الشركات التجـــارية الاقتصادية عن طريق الندب لقيام المانع من ذلك قانونا ، ومن ثم فهـو غير جائز الا بطريق الترخيص لهم بالعمل لدى هذه الشركة لمدة معينة .

وتحظر المـادة ٩٥ من القانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة معدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التى يتناول صاحبها مرتبا وبين الاشتغال — ولو بصفة عرضية — بأى عمل فى احدى شركات المساهمة الا باذن خـاص من رئيس الجمهورية ، ومن ثم فانه يتعين تطبيقا لهـذا النص أن يصـدر

الترخيص لبعض موظفى الوزارات بالعمل لدى شركة المساهمة المشار اليها من رئيس الجمهورية .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أنه يجوز الترخيص لبعض موظفى وزارة الاقتصاد بالعمل لدى الشركة التجارية الاقتصادية على أن يصدر الترخيص من رئيس الجمهورية ولمدة محدودة .

(فتوى ٩٤١ بتاريخ ١٩٦٢/١٢/٣٠)

قاعدة رقم (٥١٧)

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام موظف بمصلحة المساحة بالعمل لدى الشركة العامة لاستصلاح الاراضى بجوار وظيفته — غير جائز الا باذن خاص من رئيس الجمهورية .

ملخص الفتوى :

واذا كان الثابت أن السيد . . . . . الموظف بمصلحة المساحة الذى يعمل فى الشركة فى غير أوقات العمل الرسمية ويتقاضى أجره منها حسب كل عمل يؤديه لها فان هذا العمل غير جائز الا بمقتضى اذن خاص من رئيس الجمهورية ويتعين على هذا الموظف أن يرد الى خزانة الدولة ما يكون قد قبضه من الشركة مقابل عمله لديها قبل صدور هذا الاذن كما يتعين على الشركة أن تؤدى الى الخزانة مستحقاته التى لم يستوفها منها بعد ، وذلك كله بالتطبيق للمادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بشركات المساهمة معدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ التى تحظر الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التى يتناول صاحبها مرتب وبين الاشتغال ولو بصفة عرضية فى احدى شركات المساهمة وتقضى بفصل الموظف الذى يخالف أحكام هذا الحظر وبالزامه برد ما يكون قد قبضه لخزانة الدولة .

(فتوى ٩٢٨ بتاريخ ١٩٦٢/١٢/٢٦)

ثامنا — الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساءلة الادارية :

قاعـــدة رقم (٥١٨)

المبـــدا :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة — الجمع بين عملين بالمخالفة لاحكام المـادة ٧٨ من القانون رقـم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — اعتباره مخالفة ادارية تستوجب مساءلة العامـل اداريا لا سحب قرار تعيينه — للجهة الادارية أن تعيد تعيينهفىوظيفته او فى أى وظيفة اخرى — استحاقه اجره مقابل عمله فى كل من الوظيفتين مع تطبيق احكام القانون رقم٦٧لسنة ١٩٥٧ —لا يمنع من استحقاق هذا الاجركون القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه قد حظر عليه الجمع بين وظيفتين — اساس ذلك أن الاجر مقابل العمل .

ملخص الفتـــوى :

فى ١٣ مارس سنة ١٩٦٣ صدر القرار رقم ٢٦١ لسنة ١٩٦٣ بتعيين السيد / .... بوظيفة عامل صيانة كهربائية بمصلحة الكفاية الانتاجيـة بمكافأة شهرية شاملة — وفى ١٨ من يناير سنة ١٩٦٤ تقدم المذكور بطلب التمس فيه اخطار مؤسسة التأمينات الاجتماعية بأنه عين بمصلحة الكفايـة الانتاجية والتدريب المهنى حتى يمكن صرف استحقاقه عن مدة عمله بسينما مسره ، وأن رقمه فى المؤسسة (٤٤) ورقم صاحب العمل هو (١٧٣٨٢) وقد تحرر للمؤسسة بذلك — فأخطرت المؤسسة المصلحة بأن السـيد المذكور قد جمع بين عماله بالمصلحة وعمله فى سينما مسرة ، فى الفترة من ١٤ مارس سنة ١٩٦٣ وأول يناير سنة ١٩٦٤ .

وفى ٢٦ من مايو سنة ١٩٦٦ صدر القرار رقم ٨٧٧ لسنة ١٩٦ بسحب القرار رقم ٢٦١ لسنة ١٩٦٣ الصادر فى ١٣ مارس سنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من تعيين المذكور فى وظيفته .

ومن حيث أن المـــادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة تنص على أنه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحده سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات أو فى الشركات أو الجمعيات او المنشآت الاخـــرى » .

ون المـــادة الثانية من هذا القانون تنص على انه « على كل موظف من الموظفين الحاليين يسرى عليه الحظر أن يختار الوظيفة التى يحتفظ بهـــا خلال مدة شهر واحد من تاريخ العمل بهذا القانون فاذا مضت المهلـــة دون اختيار احتفظ له بالوظيفة التى عين فيها قبل غيرها » .

ومن حيث أن المـــادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشـــأن نظام موظفى الدولة الذى عين السيد المذكور فى ظل العمل بأحكامه تنص على أنه « لا يجوز للموظف أن يؤدى أعمالا للغير بمرتب أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية .

على أنه يجوز للوزير المختص أن يأذن للموظف فى عمل معين بشرط أن يكون ذلك فى غير أوقات العمل الرسمية ......

وفى جميع الحالات يجب على الموظف اخطار الوزارة او المصلحـــة التابع لها بذلك ويحفظ الاخطار فى ملف خدمته » .

ومن حيث أن المـــادة الاولى من القرار الجمهورى بالقانون رقم ٦٧ لســـنة ١٩٥٧ تنص على أنه « فيما عدا حالات الاعارة فى خارج الجمهوريـــة لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه الموظف من أجـــور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته أومكافأته الاصلية لقاءالاعمال التى يقوم بها فى الحكومة أو فى الشركات أو فى الهيئات أو فى المجالس أو فى اللجان أو فى المؤسسات العـــامة أو الخاصة على ٣٠٪ (ثلاثين فى المـــائة) من الماهية أو المكافأة الاصلية على الا يزيد على ٥٠٠ جنيه (خمسمائة جنيه فى السنة) » .

ومن حيث ان قيام السيد . . . . . بالعمل فى سينما مصر الـــى

جانب عمله بمصلحة الكفاية الانتاجية دون اذن فى ذلك من الوزير المختص واستمراره خلال المدة المشار اليها جامعا بين العملين مخالفا بذلك أحكام المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يعتبر مخالفة ادارية تستوجب مساءلته اداريا لا سحب قرار تعيينه أما وقد سحبت الجهة الادارية قرار تعيينه وفات ميعاد سحب هذا القرار الخاطىء فان لها أن تعيد تعيينه فى وظيفته أو فى أى وظيفة أخرى .

ومن حيث انه متى كان الموظف قد قام بالعمل فى الوظيفتين خلال فترة جمعه لهما وقام بأعبائهما فانه يستحق أجرا مقابل عمله فى كل منهما بالشروط والاوضاع المبينة فى القانون ٦٧ لسنة ١٩٥٧ ولا يمنع من استحقاق هذا الاجر كون القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر عليه الجمع بين الوظيفتين ذلك أن الاجر مقابل العمل — وعلى ذلك فان السيد / المذكور يستحق أجره مقابل عمله فى وظيفته بمصلحة الكفاية الانتاجية وفى عمله فى سينما مسرة فى الفترة التى جمع فيها بين العملين مع تطبيق احكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى استحقاق السيد . . . . . . أجره مقابل عمله فى وظيفته بالحكومة وفى عمله فى سينما مسرة فى الفترة التى جمع فيها بين العملين مع تطبيق احكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ .

وأن مزاولة العمل فى سينما مسرة دون اذن كان يستوجب مساءلته اداريا لا سحب قرار تعيينه وللجهة الادارية أن تعيد تعيينه فى وظيفته أو فى اية وظيفة اخرى .

(ملف ٩٢/٢/٢١ — جلسة ١٩٦٨/١١/٢٣)

الفصـــل الثـانى
حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين

قاعـــدة رقم (٥١٩)

المبـــدأ :

شغل وظيفة سكرتير خاص لوكيل البنك الصناعى بصفة اصلية وبين وظيفة رئيس قسم الاستعلامات بالبنك بصفة دائمة — يعتبر جمعا محظورا بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

اذا كان الثابت أن الموظف المعين فى وظيفة سكرتير خاص لوكيـل البنك الصناعى بصفة أصلية ، يقوم بعمل رئيس قسم الاستعلامات بالبنـك بصفة دائمة وليس هناك ارتباط بين العملين .

ولمـا كان كل من هذين العملين يعتبر وظيفـة بالمعنى المقصود فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، وليس بينهما ارتباط يجعل شغل احداها نتيجة مترتبة على شغل الوظيفة الاخرى ، ومن ثم يسرى القانون المشـار اليـه فى هذه الحالة ، وكان يتعين على الموظف أن يختار احدى هاتين الوظيفتين طبقا للمادة الثانية من هذا القانون وذلك خلال شهر من تاريـخ العمل به ومن ثم فان عدم اختياره احداهما يترتب عليه اعتباره محتفظـا بالوظيفة التى عين فيها أولا .

(فتوى ٤٤ فى ١٩٦٣/١/١٣)

قاعـــدة رقم (٥٢٠)

المبـــدأ :

الجمع بين وظائف الشركات طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — حظره وفقا لهذه الاحكام — جمع موظف بين العمل فى احدى شركات التامين

مع عمله مستشارا فنيا لاحدى شركات اعادة التامين — غير جائز — جمع مدير مساعد باحدى شركات التأمين بين وظيفته هذه وبين وظيفة خبير اكتوارى بشركة الجمهورية للتامين — غير جائز .

ملخص الفتـــوى :

كان السيد . . . . يعمل علاوة على وظيفته الاصلية فى شركة اسكندرية للتأمين مستشارا فنيا للشركة المصرية لاعادة التأمين وذلك مقابل أتعاب سنوية قدرها ١٠٠٠ جنيه مضافا اليها ٥٠٠ جنيه مقابل مصروفات بدل سفر وانتقالات . وظل المذكور يزاول استشاريته للشركة حتى صدر القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فأبلغ سيادته الشركة المصرية لاعادة التأمين بأنه سوف لا يتمكن من الاستمرار فى أعمـــال مشـــورته للشركة اعتبـــارا من ١٩٦١/٨/٢٠ تاريخ العمل بالقانون المشار اليـــه .

وتبدى الشركة المذكورة بكتابها المؤرخ ١٩٦١/١١/٢ أن السيد ...... المستشار الفنى لا يخضع لاشراف الشركة ولا يعامل معاملة موظفيها او عمالها وانما يعطى مشورته الفنية فى أوقات مختلفة وأحيانا يعطيها تليفونيا مما يخرجه من عداد الأعمال التى عناها القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

ثانيا : ان الدكتور .... المدير المساعد بالشركة المصرية لاعـــادة التأمين كان يعمل علاوة على وظيفته بالشركة خبيرا اكتواريا بشركة الجمهورية للتأمين ولما صدر القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ أبلغ المذكور شركة الجمهورية للتأمين بأنه لما كان مدى انطباق القانون المشار اليه على حالته ليس واضحا، فانه فى حالة انطباقه عليه يختار الاحتفاظ بوظيفته فى الشركة المصرية لاعادة التأمين وانقطع سيادته عن مزاولته العمل كخبير اكتوارى لشركة الجمهورية للتأمين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه . وأيدت الشركة أن هذا العمل يعتبر عملا عارضا ليس له صفة الدوام ولا يمكن لخبير اكتوارى أن يتخصص لمثل هذه العملية دون غيرها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقســم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٣ من يونية سنة ١٩٦٢ فاستبان

لها ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العـــــامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى .

ومن حيث أن المقصود بالوظيفة فى مفهوم النص السابق انهـــا وعاء لخدمة مستقره فى جهة من الجهات التى أشار اليها النص فى نظير مقابل ، وان استعمال المشرع لكلمة (يعين) فى هذه المـــادة يدل فى ذاته عى انه يقصد معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو دوام حدمته للجهة التى تقدم العمل خدمة خالصة لها . ومن ثم فانه فى كل حالة يكـــون فيها عنصر الدوام رهنا بارادة جهة أخرى فان الاسناد فى مثل هذه الحالة لا يكون تعيينا مما يخرج الندب وهو نظام موقوت بطبيعته ، من الحظر الوارد بالقانون المشار اليه .

وبتطبيق هذا التفسير على كل من الحالتين المعروضتين يبين أنه بالنسبة الى السيد الذى يقوم بأعمال المستشار الفنى للشركة المصرية لاعـــــادة التأمين علاوة على وظيفته الاصليـــة فى شركة الاسكندرية للتأمين مقابل أتعـــاب سنوية تقدرها ألف جنيه بالاضافة الى خمسمائة جنيه مقابـــــل مصروفات بدل سفر وانتقالات ، فانه لما كانت الخدمة التى يؤديها المذكور للشركة المصرية لاعادة التأمين خدمة دائمة مستقرة بمعنى أن أعمال خبرته ومشورته الفنية تكون عنصرا من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه تلك الشركة وترمى اليه فان تلك الخدمات تدخل فى مدلول كلمة الوظيفة كما عناها المشرع فى المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بغض النظـــر عن الطريقة التى يؤدى بها المقابل عن تلك الخدمات وهل تعين على أساس تقدير أتعاب سنوية أم على أساس مكافأة عن عمل من أعمال مشورته على حـــده .

واما بالنسبة الى السيد / الدكتور المدير المساعد للشركة المصرية لاعادة التأمين والذى يقوم بأعمال الخبير الاكتوارى بشركة الجمهورية للتأمين فانه لـــا كانت استعانة شركات التأمين بالخبراء الاكتواريين من الامور الاساسية

وكان ما يتعلق منها بفحص وتقدير المركز المالى والاحتياطى الحسابى للشركة واجراء الابحاث الاكتوارية والفنية المتصلة بتطبيق وتنفيذ نظم التأمين المختلفة هى اعمال متوالية متكررة فهى بهذه المثابة تعتبر خدمة مستقرة دائمة وعنصرا من عناصر تحقيق الغرض الذى تقوم عليه الشركة وتسعى اليه بصرف النظر عن الطريقة التى يؤدى بها المقابل عن تلك الخدمات وهل تعين على أساس الاتعاب السنوية أم على أساس كل خدمة على حدة .

ولما كان كل من هذين الموظفين المذكورين معينا فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ وليس منتدبا لعدم جواز الندب فيما بين الشركات بعضها البعض ، وانه حتى لو قيل بأن كل منهما مرخص له بالعمل من شركته الاصلية فان مثل هذا الترخيص غير مؤقت ومن ثم لا يأخذ حكم الندب .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى انطباق الحظر الوارد بنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين اى شخص على وظيفة واحدة على السيدين المشار اليهما .

(فتوى ٨٨١ فى ١٩٦٢/١٢/١٦)

قاعدة رقم (٥٢١)

المبدا :

وظيفة عامة — الجمع بينها وبين الاشتغال فى شركات المساهمة أو اداء خدمة لها ولو كانت عرضية استشارية تبرعية الا باذن خاص من رئيس الجمهورية — جزاء مخالفة هذا الحظر — هو فصل الموظف والزامه برد ما قبضه من الشركة لخزانة الدولة — اساس ذلك هو نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ — لا يغير من هذا الحكم صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى شأن حظر التعيين فى اكثر من وظيفة واحدة .

ملخص الفتـــوى :

ان المــادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لســـنة ١٩٥٤ بشأن الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصيـــة بالاســـهم والشركات ذات المسئولية المحدودة معدلا بالقانون رقم ١٥٥ لســـنة ١٩٥٥ ، قد نصت فى البندين أولا وثانيا على أنه « لا يجوز الجمع بين وظيفة من الوظائف العـــامة التى يتناول صاحبها مرتبا وبين ادارة أو عضوية مجلس ادارة احـــدى الشركات المساهمة أو الاشتراك فى تأسيسها أو الاشتغال ولو بصـــفة عرضية بأى عمل فيها ولو على سبيل الاستشارة سواء أكان ذلك بأجـــر ام بغير أجر حتى ولو كان حاصلا من الجهة الادارية التابع لها على ترخيص بخوله العمل خارج وظيفته العامة ومع ذلك يجوز لرئيس الجمهورية أن يرخص فى الاشتغال بمثل هذه الاعمال بمقتضى اذن خاص يصدر فى كل حالة بذاتهـــا .

« ويفصل الموظف الذى يخالف هذا الحظر من وظيفته بقرار من الجهة التابع لها بمجرد تحققها من ذلك كما يكون باطلا كل عمل يؤدى بالمخالفـــة لحكم الفقرة السابقة ويلزم المخالف بأن يؤدى ما يكون قد قبضة من الشركة لخزانة الدولة » .

ومن حيث ان هذا النص يحرم على الموظف الاشتغال فى شركـــات المساهمة او أداء خدمة لها أيا كانت الخدمة ولو كانت عرضية استشارية تبرعية الا أن يكون ذلك باذن خاص من رئيس الجمهورية .

ومن ثم فانه اذا كان الثابت أن موظفا قـــد التحق بشركة الغـــزال المصرى وهى من الشركات المساهمة دون أن يؤذن له بذلك باذن من رئيس الجمهورية ، ومن ثم يكون التحاقه بالعمل فى تلك الشركة قد تم بالمخالفة لحكم المـــادة ٩٥ المشار اليها .

ومن حيث أن جزاء مخالفة الحظر السالف هو فصل الموظف والزامه بأن يؤدى لخزانة الدولة ما يكون قد قبضه من الشركة .

ومن حيث انه لا مجال لاعمال القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ سالف الاشارة اليه لأن هذا القانون يضع حكما عاما فى شأن حظر التعيين فى أكثر من وظيفة واحدة ، بينما أن المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ تضع حكما خاصا يحظر على الموظف الجمع بين وظيفته والعمل بالشركات المساهمة ، ومن ثم فان هذا الحكم الخاص هو الذى يطبق نزولا على قاعدة أن الخاص يقيد العام لا العكس .

لذلك فقد انتهى راى الجمعية العمومية الى الزام الموظف المشار اليه بأن يؤدى الى خزانة الدولة ما قبضه من الشركة التى يعمل بها بالتطبيق للمادة ٩٥ المشار اليها .

(فتوى ٤٣١ فى ١٩٦٢/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٥٢٢)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الترخيص لاحد عمال اليومية بمزاولة العمل فى غير اوقات العمل الرسمية فى كازينو عام بشبرا يملك حصة فيه — غير جائز لانه لا يجوز للعامل ان يكون شريكا موصيا فى هذا الكازينو فلا يجوز كذلك الترخيص له بمزاولة العمل فيه .

ملخص الفتوى :

اذا كان الثابت من الاطلاع على الاوراق أن عامل اليومية السيد .... شريك موص فى الكازينو المسمى كازينو ميامى بشبرا .

وكان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو القانون العام المنظم لشئون موظفى ومستخدمى وعمال الدولة والمحدد لحقوقهم وواجباتهم قد حظر على هؤلاء مزاولة الاعمال التجارية من أى نوع كانت ، ولو فى غير أوقات العمل الرسمية .

وطبقا لما استقر عليه الرأى فى فقه القانون التجارى تعتبر حصص الشركاء الموظفين فى شركات التوصية كحصص بقية الشركاء ، كما يعتبر تعهد الشريك الموصى بتقديم حصته تعهدا تجاريا ، أى يعتبر مزاولة منه لاعمال تجارية . ويترتب على ذلك انه لما كان موظفو ومستخدمو وعمال الدوله ممنوعين من مزاولة الاعمال التجاريه — طبقا لنص المادة ٨٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ومن ثم فانه لا يجوز لهم أن يكونوا شركاء موصين فى شركة تجارية .

وعلى هذا فانه لا يجوز للعامل المذكور أن يكون شريكا موصيا فى الكازينو المشار اليه ، وبالتالى لا يجوز الترخيص له فى مباشرة العمل فى هذا الكازينو باعتباره شريكا فيه — ولو فى غير أوقات العمل الرسمية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن اشتراك السيد / (.....) فى كازينو سيامى بشبرا — باعتباره شريكا موصيا — مخالف لقانون التوظف . ومن ثم فان الترخيص له بمزاولة العمل فى الكازينو المشار اليه — لمباشرة حصته فيه غير جائز قانونا .

(فتوى ١٥٥ فى ١٩٦٢/٢/٢٧)

قاعـــدة رقم (٥٢٣)

المبـــدأ :

الاطباء والصيادلة الذين يشغلون وظائف بالقطاع العام أو الخاص — حظر الجمع بين وظائفهم هذه وبين التعيين فى وظائف بالمكاتب العلميـــة المخصصة للدعاية وذلك فيما عدا حالات الاعارة والندب والترخيص المؤقت أى المحدود بمدة معينة ، وهذا فى تطبيق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

يبين من الاطلاع على أحكام المواد الاولى والثانية والثالثة من قرار وزير التموين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مكاتب الادوية ، ان هذه المكاتب

العمومية هى مكاتب دعاية للمنتجات الطبية والكيماوية وغيرها التى تنتجهـا شركات الادوية والكيماويات وان الموظفين القائمين بالعمل فى هذه المكاتب يعتبرون موظفين فى الشركات والمصانع الخارجية التى يتبعها المكتب والتى تقوم بتمويله . وأنه من المحظور على موظفى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بعد صدور هذا القرار الالتحاق او العمل بالمكاتب العلمية وهو ما قد يستفاد منه ان هؤلاء الموظفين الذين كانوا يعملون بهذه المكاتب قبل صدور هذا القرار يستمرون فى العمل بها اعمالا لحكم الفقرة الاولى من المـادة الثالثة من القرار المذكور التى نص على انه « على المكاتب العلمية ...... أن تستخدم الموظفين والعمال الذين كانوا يشتغلون فى الدعاية لمنتجاتها وقت صدور القانون المذكور بعد اعتماد وزارة التموين لهذه التعيينات ».

ولمـا كانت المـاده الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فـى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيـات او المنشآت الاخرى » . ويستفاد من الحكم الذى تضمنته هذه المـادة انه يتعين لاعمال الحظر الوارد فيها ان يتم تعيين الشخص فى أكثر من وظيفة فى احدى الجهات المنصوص عليها فيها .

والحظر المنصوص عليه فى المـادة المذكورة يسرى فى شأن الاطبـاء والصيادلة الذين يشغلون وظائف فى القطاع العام أو الخاص . اذا هم عينوا فى وظائف بالمكاتب العلمية بالاضافة الى وظائفهم التى يشغلونها فى القطاع العام أو الخاص طالما أن هذا التعيين كانت له صفة الدوام والاستمرار ولم يكن مؤقتا عن طريق الندب أو الاعارة أو الترخيص المؤقت الذى لا يستمر الا لمدة محدودة ، ذلك أنه بتعيينهم فى هذه المكاتب بالاضافة الى وظائفهـم فى القطاع العام أو الخاص يكون لهم الحق بارادتهم وحدهـا فى الاختيار بين وظيفتهم الاصلية وبين وظيفتهم بالمكاتب العلمية اعمالا للمادة الثانيـة من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

على انه يجب أن يلاحظ ان الحظر لا يسرى على الصيدلى او الطبيب

صاحب الصيدلية أو العيادة فى القطاع الخاص ، اذ أنه بحكم ملكيته للصيدلية أو العيادة يعتبر رب عمل ولا يعتبر موظفا فى الصيدلية أو العيادة التى يملكها ومن ثم فان الحظر لا يسرى فى شأنه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى انه فيما عدا حالات الاعارة والندب والترخيص المؤقت أى المحدود بمدة معينه ، يحظر على الاطباء والصيادلة الذين يشغلون وظائف فى القطاع العام أو الخاص أن يعينوا فى وظائف بالمكاتب العلمية اعمالا لحكم المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٤٠٠ فى ١٩٦٢/٥/٢٦)

قاعـــدة رقم (٥٢٤)

المبـــدا :

أطباء وصيادلة — حظر الجمع بين وظيفتين وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — سريانه على الاطباء والصيادلة الموظفين فى القطاع العام او الخاص اذا ما عينوا فى المكاتب العلمية للادوية المنظمة بقرار من وزير التموين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تحظر أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى .

ومن حيث أنه يبين من قرار وزير التموين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مكاتب الادوية وعلى الاخص من مواده الثلاث الاولى ان هذه المكاتب العلمية هى مكاتب دعاية للمنتجات الطبية والكيماوية وغيرها التى تنتجها شركات الادوية والكيماويات وأن الموظفين القائمين بالعمل فى هذه المكاتب يعتبرون موظفين فى الشركات والمصانع الخارجية التى يتبعها والتى تقوم بتمويله ، وانه من المحظور على موظفى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بعد صدور هذا القرار الالتحاق أو العمل بالمكاتب العلمية .

لذلك فان الاطباء والصيادلة الذين يشغلون وظائف فى القطاع العام أو الخاص يسرى فى شأنهم الحظر المنصوص عليه فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، المشار اليه اذا هم عينوا على وظائف بالمكاتب العلمية بالاضافة الى وظائفهم التى يشغلونها فى القطاع العام أو الخاص طالما أن هذا التعيين كانت له صفه الدوام والاستقرار ولم يكن مؤقتا عن طريق الندب او الاعارة أو الترخيص المؤقت .

فاذا كان الثابت أن الصيدلى قد عين خبيرا لمستودعات الهيئة العليا للادوية فى ذات الوقت الذى يعمل فيه مديرا للمكتب العلمى لشركة هوفمان لاروش ، لهذا فان الحظر المقرر فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر الجمع بين وظيفتين ينطبق عليه باعتباره جامعا لاكثر من وظيفة .

(فتوى ٧٨٣ فى ١٩٦٢/١١/٢٣)

قاعدة رقم (٥٢٥)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام بعض الاطباء والموظفين الحكوميين بالعمل فى مستشفى الجمهورية المنشأة بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ الى جانب عملهم الاصلى فى مقابل مكافأة ثابتة أو نسبة من الاجر الذى يدفعه المريض للمستشفى — محظور نظرا لأن العمل فى هذه المستشفى دائم مستقر فيكون بمثابة التعيين .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما الشخص

فى آن واحد وغنى عن البيان ان التعيين فى هذه الحالة يقتضى أن يقوم الموظف بعمل دائم ومستقر ومطرد وأن التعيين فى الوظيفة هو اسنادها لشخص يوفر لها دوام الخدمة وفق النظم والقوانين المقرره فى تلك الجهة . ذلك ان حكمة هذا النص هى افساح مجال العمل لاكبر عدد من المواطنين لذلك حذر ان يعين شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو المنشآت الخاصة .

ويبين من الرجوع الى التشريعات المنظمة لمستشفى الجمهورية ان هذه المستشفى أنشئت بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ واطلق اسمها على مستشفى مبرة محمد على الكائنة بعابدين ومنحت الشخصية الاعتبارية وخصص لها ايراد ريع وقف فائقة عزت الخيرى ، فالعلاقة بين المستشفى ووزارة الاوقاف أساسها تنظر الوزارة بحكم القانون على الوقف الخيرى وبالتالى فان تبعية المستشفى ليست تبعيه مصلحة بوزارة مما يجعل المستشفى مصلحة من مصالح الوزارة وانما هى تبعية الوقف لناظره . وظل الوضع بالنسبة الى هذا المستشفى قائما على هذا الاساس حتى بعد صدور القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٥٧ الذى الغى القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ أذ أبقى هذا القانون على الوضع القائم فى المستشفى الى أن يتم تعديل شرط الواقف ، كذلك فان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٨٢ الذى ضم المستشفيات المشمولة بنظارة وزارة الاوقاف الى وزارة الصحة لم ينطبق على المستشفى المذكورة بل استثنيت من تطبيق احكامه بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٨٦ لسنة ١٩٥٩ .

ويخلص من ذلك أن هذه المستشفى هى منشئة خاصة فيسرى عليها الحظر المقرر فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ومن حيث أن الاطباء الذين تعرض المستشفى حالتهم هم أطباء حكوميون ويعملون فى آن واحد فى مستشفى الجمهورية فى عمل دائم مستقر ويتقاضون مقابلا لهذا العمل فى صورة مكافأة ثابتة أو مضافا اليها نسبة من الاجر الذى يدفعه المريض للمستشفى ، بذلك فان عمل هؤلاء الاطباء فى

الحكومة وفى مستشفى الجمهورية فى الحالات المشار اليها يعتبر جمعا لاكثر من وظيفة واحدة فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان عمل الاطباء الحكوميين فى مستشفى الجمهورية فى الحالات المشار اليها يخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٩٨٧ فى ١٩٦١/١٢/٢٣)

قاعدة رقم (٥٢٦)

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — موظف بهيئة قناة السويس يمارس عمل مدرب لكرة القدم باتحاد القوات المسلحة — سريان الحظر الوارد فى هذا القانون على هذه الحالة لان عمل مدرب كرة القدم باتحاد القوات المسلحة يعتبر وظيفة نظرا لدوامه واستمراره .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى » وقد استقر رأى الجمعية على المقصود « بالوظيفة » فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المنصوص عليها فى المادة الاولى المشار اليها .

ولما كان السيد (.......) يعمل مدربا لكرة القدم فى اتحاد القوات المسلحة وهو عمل مستمر ولازم للجهة التى تمارس فيها لعبة كرة القدم ويعتبر عنصرا من عناصر تحقيق هذا الغرض ومن ثم يعتبر

وظيفة فى حكم المــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على نحــو ما سبق بيانه ، ومن جهة أخرى فانه معين على احدى الوظائف الدائمــة فى هيئة قناة السويس ، وهى وظيفة بالمعنى المتقدم ولا يغير من اعتبارها كذلك تعيينه تحت الاختبار لأن التعيين على هذا النحو لا ينفى صفة دوام خدمة الموظف .

وعلى مقتضى ما تقدم يكون السيد (.....) معينا فى وظيفتين وهو أمر غير جائز لقيام المانع من ذلك بمقتضى المــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ما لم يكن ندبه للعمل باتحاد القوات المسلحة موقوتــا بمدة محددة .

وغنى عن البيان انه اذا كانت ثمت حاجة للافادة من خدمات السيد/ (......) بالعمل لدى القوات المسلحة فان ذلك لا يتأتى الا عن طريــق الترخيص له فى هذا العمل ترخيصا موقوتا بمدة معينة لأن الترخيص على هذا الوجه يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى المــادة الاولى من القانون المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى اعتبار (......) جامعا لاكثر من وظيفة فى مفهوم المــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — غير انه يجوز لهيئة قناة السويس رعاية لافادة اتحاد القوات المسلحة من خدماته أن ترخص له فى العمل بالاتحاد كمدرب لكرة القدم لمدة محددة قابلة للتجديد عند الضرورة اذ فى هذه الحالة يرتفع الحظر الوارد فى المــادة الاولى من القانون المتقدم الذكر .

(فتوى ٧١ بتاريخ ١٥/١/١٩٦٣)

قاعـــــدة رقم (٥٢٧)

المبـــــدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — عدم سريانه على حالات الاعارة والندب والاذن بالعمــل

اذا صدر موقوتا بمدة معينة ــ مدى انطباق ذلك على اعضاء فرق الموسيقى والمسرح الذين تستعين الاذاعة بخدماتهم بعقود فنية خاصة وموظفيهـــا المنتدبين للتدريس بالمعهد العالى للفنون المسرحية ، والمشرف اللغوى على البرامج الايطالية ــ سريان الحظر على الطائفة الاولى دون الثانية .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انـــه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة ، ســـواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » يقصـــد معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص فليس كل من تســـند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها . ذلك أن التعيين يفترض فى الشخص المعين دوام خدمته للجهة التى تقدم العمل بمعنى أن يكون نشاطه او خدمته خالصا للجهـــة التى يعمل فيها . فاذا ما اسندت الوظيفة الى الشخص على غير مقتضى هذا الاصل المقرر ، فان اسناد الوظيفة فى هذه الحـــالة لا يعتبر تعيينا وانما هو شغل للوظيفة على ما بين المعنيين من فروق .

وعلى مقتضى هذا النظر تكون الاعارة والندب ، وكل منهما نظـــام مؤقت بطبيعته مجافين للتعيين فى مفهوم نص المـــادة الاولى المشار اليها ، ومن ثم لا تنطبق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الحالات التـــى يعمل فيها الموظف عن طريق الندب أو الاعارة . ويقاس على هاتين الحالتين حالة ثالثة وهى الاذن بالعمل اذا صدر موقوتا بمدة معينة .

ومن حيث انـــه بالنســـبة الى أعضـــاء فرق الموســـيقى فقـــد بان من الاطلاع على الاوراق أن الهيئة تتعاقد مع رؤساء وأفراد هذه الفرق بعقود فنية خاصة تشترك فى أحكام تجمل فى الآتى :

(١) التزام المتعاقد بتخصيص كل نشاطه ووقته للعمل بالهيئـــة فى اى ساعة من ساعات النهار أو الليل وفى أى ناحية من نواحى الجمهوريـــة أو أى بلد أخرى يتقرر اقامة حفلات فيها .

(٢) التزام المتعاقد فى عملة القوانين واللوائح والمنشورات الخاصة بالهيئة .

(٣) التزام المتعاقد بالمحافظة على اسرار العمل .

(٤) التزام المتعاقد بألا يقوم بعمل تجارى متعلق بمهنته الا بعد الحصول على موافقة الهيئة .

(٥) يتقاضى المتعاقد عن عمله اجرا شهريا ثابتا .

(٦) للمتعاقد اجازة سنوية بأجر .

(٧) العقد محدد المدة ويتجدد من تلقاء نفسه ما لم يخطر أحد الطرفين الأخر برغبته فى انهائه .

(٨) يترتب على مخالفة المتعاقد لاحكام العقد تعرضه للجزاء التديبى او الغاء العقد من جانب الادارة .

ويستدل من جماع هذه الاحكام أن رؤساء وأعضاء فرق الموسيقى والمسرأ معتبرون معينين بالمعنى الذى قصد اليه المشرع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ومن ثم تنطبق عليهم أحكامه . غير أنه لما كانت هيئة الاذاعة والتليفزيون قد أصبحت من المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى واتبعت لوزير الدولة تحت اسم المؤسسة العامة للاذاعة والتليفزيون بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٩ لسنة ١٩٦١ الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٦١ ، ولما كانت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ فى ١٠ من اكتوبر سنة ١٩٦١ قد أجازت الندب الى المؤسسات العامة من الحكومة او من الشركات أو من الهيئات الخاصة أو الدولية .

لهذا فانه يمكن للهيئة أن تستعين بهؤلاء الموظفين الفنيين عن طريق ندبهم من الجهات التى يعملون بها على أن تكون من الجهات المحددة فى نص المادة التاسعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ .

اما بالنسبة الى موظفى الاذاعة المنتدبين للتدريس بالمعهد العالى للفنون المسرحية ، فطالما كان الثابت انهم منتدبون للتدريس بالمعهد فى غير أوقات العمل الرسمية ، فان الحظر الوارد فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا ينطبق عليهم لما تقدم من ان الندب نظام مؤقت بطبيعته وبهذه المثابة يختلف عن التعيين المحظور فى المادة الاولى من القانون المشار اليه .

(فتوى ١٧١ فى ١٩٦٢/٣/١٢)

قاعدة رقم (٥٢٨)

المبدأ :

الجمع بين وظيفة التدريس ووظيفة المأذونية فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — غير جائز .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » ويستفاد من هذا النص أن المقصود بالوظيفة فى مفهوم هذا النص هو كل عمل دائم مستقر فى جهة من الجهات التى أوردها النص نظير مقابل ايا كان هذا المقابل اى سواء اكان مقابلا ماديا أو معنويا .

ومن حيث أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فانه يكون قد قصد الى معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص هو أن يكون شغل الشخص لهذه الوظيفة على وجه الدوام والاستقرار بحيث يخلص جهده ونشاطه للجهة المعين فيها وبحيث لا يتهدد هذا النشاط من حيث استمراره تعليقه على ارادة جهة اخرى .

ومن حيث ان الشيخ (.....) مدرس فى معهد المنشاوى الاعدادى بطنطا وما زال يباشر اعمال وظيفته على وجه دائم ومستقر حتى الآن .

اما بالنسبة الى اشتغاله بالمأذونية فقد استقرت احكام المحكمة الادارية العليا على اعتبار المأذون موظفا عموميا يتبع وزارة العدل ويخضع لرقابتها وتوجيهها ومن ثم فانه يعتبر معينا فى أكثر من وظيفة فى مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انطباق الحظر الوارد فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالة الشيخ المذكور .

(فتوى ٦٦٤ فى ١٤/١٠/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٢٩)

المبدا :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر التعيين فى اكثر من وظيفة واحدة ـ اعتبار الجمع بين وظيفة المأذونية والتدريس جمعا يسرى عليه الحظر .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تحظر تعيين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو المنشآت الاخرى .

وقد استقر الرأى على ان وظيفة المأذونية تعتبر وظيفة عامة ومن ثم لا يجوز الجمع بينها وبين وظيفة التدريس .

وتقضى المادة الثانية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بالزام الموظف الذى يسرى عليه هذا الحظر فى تاريخ العمل بهذا القانون بأن يختار خلال شهر من هذا التاريخ الوظيفة التى يحتفظ بها والا احتفظ له بالوظيفة التى عين فيها قبل غيرها .

(فتوى ٩٢٥ فى ٢٦/١٢/١٩٦٢ وفى ذات المعنى فتوى ٨٨٤ فى ١٦/١٢/١٩٦٢)

قاعــــدة رقم (٥٣٠)

المبـــدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقـا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ — الجمع بين وظيفتى المـأذونية والتدريس — غير جائز لأن وظيفة المأذون من الوظائف العامة .

ملخص الفتـــوى :

ان المـادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، تحظر تعيين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى .

وقد استقر رأى المحكمة الادارية العليا وكذا رأى الجمعية العموميـة للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع ، على أن وظيفة المأذون تعتبر من الوظائف العامة .. فانه لا يجوز للمأذون الجمع بين وظيفة المأذونية ووظيفة التدريس .

(فتوى ٨٨٦ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ ، وفتوى رقم ٧٧٨ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ بذات الجلسة)

قاعــــدة رقم (٥٣١)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٢٥ لســنة ١٩٦١ بعدم جواز تعيين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بعــدم جواز الجمع بين المأذونية والتدريس — بدء ميعاد الاختيار المنصوص عليــه فى المـادة الثانية من القانون المذكور من تاريخ علم المأذونين بهذه الفتوى — اعتبار ان ما تم من اشتغالهم فى الفترة السابقة على ذلك فى كلتــا الوظيفتين صحيح قانونا .

ملخص الفتـــوى :

ان انتهـــاء الراى فى الجمعية العمومية ، الى الاخذ بالرأى المخالف لمـــا اتجه اليه المأذونون من جواز الجمع بين وظيفة التدريس ، وبـــين وظيفة المأذونيه وهو الاتجاه الذى لم تنته وزارة العدل يقينا الى عدم صحته مما حدا بها الى استطلاع الرأى فى الموضوع — يوجب العمل بهذا الذى انتهت اليه الجمعية ، باعتباره الراى الذى يؤيده الدليل الاقوى . والعمل بذلك بمقتضى تخيير المأذونين ، بين الجمع بين وظائفهم وبين المأذونيـــه . اعتبارا من تاريخ علمهم بهذا الراى الذى أصبحت الجمعية تأخذ به ، فى حكم البيان لنصوص القانون والايضاح لقصد الشارع منه . ومن المسلم أن العمل بمقتضى هذه الفتوى غير ممكن الا من تاريخ علم ذى الشان بها ، اذ من ذلك التاريخ يبطل ما سبق له أن عمل به من رأى . ولذا اثبتت له من جديد الحق فى الاختيار . ومن المبين أن الحق فى هذا الاختيار ، يجب ان يتم حالا . ولكن للادارة أن تمنح كل مأذون ، مدة شهر ، لاجراء ذلك من با بالاستهداء بحكم المـــادة ٢ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بعـــدم جواز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحـــدة .

ولئن كان مؤدى ما سبق ، هو تمكين المأذونين ، من الاختيـــار بـــين المأذونية والتدريس خلال المدة التى تحددها لهم الجهة المختصة ، بما لا يزيد على شهر من تاريخ علمهم بالفتوى الصادرة من الجمعية فى هذا الشـــأن الا أن هذا الخيار يرتد بأثره الى تاريخ الشهر التالى للعمل بالقانـــون سالف الذكر . والحكم بعدئذ ، بالنسبة الى ما تم بعدها من جمع بـــين المأذونية والتدريس فى المدة السابقة — هو أن ذلك تم صحيحا ، لأنـــه ان اختار التدريس فهو فى قيامه بالعمل بالمأذونية ، يعتبر مرخصا له فـــى ذلك ضمنا من وزارة العدل ، مما يجعل قيامه بذلك مبنيا على ترخيص بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية . فيصح اذن ما أجراه فى أثناء هذه المدة من اعمال . وفى حالة اختياره المأذونية ، فالتدريس ، قد تم فعلا . وما تقاضاه لقاء ذلك ، هو حق له ، فى القليل ، لأنه مقابل عمل نافع . فسبب الاستحقاق له هو العمل النافع أو الاثراء بغير سبب . لهذا انتهى

الراى الى أن للمأذونين الذين يشتغلون بالتدريس ، حق الخيار بين أى من الوظيفتين ، اعتبارا من تاريخ علمهم بفتوى الجمعية التى انتهت الى عـــدم جواز الجمع بين التدريس والمأذونية مع اعتبار ان ما تم من اشتغالهـم فى الفترة السابقة على ذلك فى كلتا الوظيفتين ، صحيح قانونا .

(فتوى ٦٦١ فى ١٩٦٣/٦/٢٩)

قاعـــــدة رقم (٥٣٢)

المبـــــدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة ـــ سريانه على المدرسين المعينين فى وظائف مأذونين وعلى محفظى القرآن الكريم المعينين فى وظائف مؤذنين بوزارة الأوقاف .

ملخص الفتـــــوى :

ان المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات او المنشآت الاخرى» ويستفاد من هـــذا النص أن الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمة دائمـــة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل .

ومن المستقر عليه فقها وقضاء أن وظيفة المـــأذون ووظيفة محفظ القرآن الكريم ووظيفة الاذان جميعها وظائف عامة ، ومن ثم تدخل فـــى مفهوم الوظيفة الواردة فى نص المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بمعنى أنها لا يجوز الجمع بينها أو بين احداها ووظيفـــة أخـــرى .

لهذا انتهى الراى الى انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على المدرسين المعينين فى وظائف مأذونين بوزارة الاوقاف .

(فتوى ٦٥٧ فى ١٩٦٢/١٠/١٤)

قاعـــدة رقم (٥٣٣)

المبـــدا :

جمع بين الوظائف ــ وظائف المقارىء وقراء سورة الكهف بوزارة الاوقاف ــ اعتبارها وظائف وفقا للاحكام المنظمة لها ــ عدم جواز الجمــع بينها وبين وظائف اخرى فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

ان طائفة مستخدمى المقارىء وقراء سورة الكهف بوزارة الاوقاف منظمة بمقتضى قرار وزير الاوقاف رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ الذى تنص مادتــه الاولى على أنه « تكون درجات المقارىء طبقا للنظام التالى (أ) مقارىء القرآن واعانتها أربعة جنيهات شهريا شاملة (ب) مقارىء الربعة والدلائل والاحزاب وما فى حكمها واعانتها جنيه ونصف شهريا شاملة وتنظم المـادة الثالثة من القرار أحكام الامتحان الذى يعقد للمتقدمين لوظائف مقارىء القرآن والتحفيظ فى المساجد ، كما تنص المـادة الخامسة على أن القراء الحاليين الذين تقل مكافآتهم مع الاعانة عن أربعة جنيهات شهريا ويرغبون فى القيام بتحفيظ القرآن فى حلقات المساجد عليهم أن يتقدموا للامتحان فاذا نجحوا تطبق عليهم أحكام هذا القرار . وتنص المـادة ١٥ على ألا يعين فى وظائف المقارىء من الآن فصاعدا من يشغل وظيفة حكومية أو أهلية . أما موظفو المقارىء الحاليون من شاغلى الدرجات السابعة فما فوقهـا والذين يتقاضون أجرا أو مرتبا أو معاشا من الحـكومة أو المحـاماة أو الشركات أو الجمعيات والمحال التجارية وغير ذلك الذين يزيد دخلهم أو مرتباتهم على اثنى عشر جنيها فلا يجوز بقاؤهم فى وظائف المقارىء اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٦١ الا اذا تفرغوا لوظائف المقارىء ويستثنى من ذلك مشايخ المقارىء ومشاهير القراء المعتمدين من الاذاعة ، أما من كان منهم فى الدرجة الثامنة فأقل فيبقون فى وظائف المقارىء اذا اثبت الاختبار صلاحيتهم للبقاء فيها على أن يستبعدوا من هذه الوظائف اذا وصلوا الى درجات أعلى ، على أن ينفذ على ما يخلو من هذه الوظائف احكام هـــذا

القرار واشترطت المــادة ١٦ فيمن يعين فى وظيفة المقارىء ان ينجح فى الاختبار الفنى ويقــدم شهادة بخلوه من الامراض المعدية وشهادة بحسن السير والسلوك . واخرى بالجنسية وثالثه بتحقيق الشخصية كما نظمت المــادة ١٩ أجازت مستخدمى مقارىء الربعة والاحزاب والدلائل والبحارى وما فى حكمهــا .

وقد عدلت المــادة ١٥ من ذلك القرار تعديلين رفع أولهما الحــد الاعلى للدخل أو المرتب الذى يســمح بالبقاء فى المقارىء الى خمســه وعشرين جنيها بدلا من اثنى عشر جنيها اما التعديل الثانى فمقتضاه أن من يجاوز دخله خمسة وعشرين جنيها يكتفى معه بخصم مقدار الزيادة من مرتب المقراة مع بقاء القارىء على ان يظل التعديل الاول نافذا على شاغلى الدرجــات .

وظاهر من هذا العرض أن مستخدمى المقارىء يقومون بعمل دائــم يمكن أن يفرد لمباشرته أحد الاشخاص وآيه ذلك ما نص عليه بالقــــرار رم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ أنف الذكر من أنه لا يجوز ان يعين فى وظيفة المقارىء من يشغل وظيفة حكومية أو أهلية فهذا الحكم قاطع الدلالة فى ان عمــل القارىء لا تثور بشأنه صعوبات عملية أو مالية لا يمكن معها الا اســناده لشخص عامل وانما الغرض بمقتضى النص أن يقوم بهذا العمل شخص غير عامل فى الحكومة أو فى القطاع الخاص .

ولمــا كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشـــآت الاخرى » ويستفاد من هذا النص أن الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمــة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل . واذن فالعبرة فى الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بالخدمة فطالمــا كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى الذى قصد اليه النص . أما عن استقرار الخدمة فالعبرة فيه هو

استقرار الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كعنصر من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه وتسعى اليه . هذا عن الوظيفة اما التعيين فان استعمال المشرع لكلمة « يعين » يدل فى ذاته على أن المشرع يقصد معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص اذ ليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها ، وانما قصد المشرع أن تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التى يعمل فيها .

ومن حيث انه فى ضوء هذا النظر ، يعتبر عمل القارىء وظيفة فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا يجوز الجمع بينه وبين وظيفة أخرى .

(فتوى ٤٥٣ فى ١٩٦٢/٤/٤)

الفصــــل الثالث

حالات لا تعتبر جمعاً بين وظيفتين

قاعــــدة رقم (٥٣٤)

المبـــدأ :

حظر الجمع بين الوظائف طبقاً لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام مدير عام المؤسسة العامة للتعاون الانتــاجى بتــدريس مادتــى التعاون الزراعى بواقع محاضرتين فى الاسبوع لكل مادة — عدم انطباق الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على هذه الحالة لان القيــام بتدريس هاتين المادتين لا يعتبر تعيينا فى وظيفه اخرى .

ملخص الفتـــوى :

تنص المــادة الاولى من القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين اى شخص على وظيفة واحدة على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثـــر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة او فـــى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى » .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع يحظر التعيين فى أكثر من وظيفـــة واحدة فى الجهات التى أشار اليها النص ومن ثم يتعين لتحديد نطاق هـــذا الحظر ومداه تحديد مدلول اصطلاح « الوظيفة » واصطلاح « التعيـــين » فى مفهوم النص .

والوظيفة فى مفهوم النص المشار اليه هى وعاء لخدمة دائمة مستقرة فى جهة من الجهات التى اشار اليها النص تؤدى مقابل أجر ، أما التعيـــين فهو اسناد الوظيفة بمفهومها المتقدم بصفة أصلية الى شخص من الاشخاص وفق القواعد المقررة فى نظم تلك الجهات كى ينهض بأعبائها واعمالها على وجه دائم مستقر .

وعلى مقتضى هذا التفسير للاصطلاحين المتقدم ذكرهما ، لا يعتبر معينا من يندب للقيام بالعمل فى جهة من الجهات التى أشار اليها النص لأن الندب بطبيعته موقوت مما يتجافى وطبيعة التعيين .

وعلى هدى ما تقدم يكون ندب مدير عام المؤسسه العامة للتعاون الانتاجى لتدريس مادتى التعاون الزراعى ١٠٦ و ١٠٧ — بكليه الزراعة بواقع محاضرتين فى الاسبوع لكل مادة خلال الفصل الدراسى الثانى من العام الجامعى ٦١/٦٢ جائزا ولا يعتبر بهذا الندب معينا فى وظيفه أخرى فى كليه الزراعه .

(فتوى ٧٦١ فى ١٩٦١/١٠/٢٨)

قاعـــدة رقم (٥٣٥)

المبـــدا :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — ندب أحد مهندسى الهيئة العامه لشئون النقل المائى الداخلى لتدريس مادة الرسم الهندسى بالدراسات الصباحية بكلية الهندسة بجامعة عين شمس — جواز هذا الندب وعدم سريان الحظر الوارد فى ذلك القانون على مثل هذه الصورة .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، اذ نصت على أنه « لا يجوز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى » الا أن هذا الحظر لا يسرى على الندب نظرا لما له من طبيعة مؤقتة تجافى التعيين فى مفهوم النص المشار اليه .

ولما كانت الهيئة العامة لشئون النقل المائى الداخلى مؤسســـة عامة انشئت بالقانون رقم ٢٣١ لسنة ١٩٥٨ .

وقد اجازت المـــادة التاسعة من لائحة المؤسسات العامة الندب من مؤسســة عامة أخرى أو من مؤسســة عامة الى الحكومة أو الهيئات الخاصـــة أو الهيئات الدولية .

ولما كانت الجامعة مؤسسة عامة فانه يجوز الندب اليهـــا من مؤسسة عامة أخرى طبقا لنص المـــادة التاسعة المشار اليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ان ندب المهندس الموظف بالهيئة العامة لشئون النقل المائى الداخلى لتدريس مادة الرسم بكلية الهندسة جامعة عين شمس فى غير اوقات العمل الرسمية لا يعتبر جمعا بين وظيفتين فى مفهوم نص المـــادة الاولى مـــن القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٨٨٣ فى ١٩٦٢/١٢/١٦)

قاعـــــدة رقم (٥٣٦)

المبـــدأ :

أحكام الجمع بين الوظائف طبقا للقانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ — قيام بعض موظفى البلدية ووزارة التربية والتعليم بالتدريس والعمل فـــى مدرسة قيادة السيارات التى انشأها مجلس محافظة القاهرة فى غير أوقات العمل الرسمية لقاء مكافآت معينة — عدم انطباق الحظر المنصوص عليـــه فى هذا القانون على هذه الحالة اذ لا يعتبر تعيينا فى وظيفة أخرى .

ملخص الفتـــوى :

بتاريخ ١٩٥٥/٦/٢٥ وافقت الهيئة الادارية لمجلس بلـــدى مدينـــة القاهرة على انشاء مدرسة تقوم بتدريس نظريات القيادة وقواعد المرور وآدابه ومبادىء هندسة السيارات والتدريب العملى على قيادتها . واعتمد السيد الوزير هذا القرار . ويقوم بالعمل والتدريس بهذه المدرســـة بعض الموظفين والفنيين المنتدبين من البلدية ووزارة التربية والتعليم فى غـــير

أوقات العمل الرسمية نظير مكافآت شهرية تصرف لهم من أموال المدرسة وتتناسب مع نوع العمل الذى يؤدونه ومدته وتتراوح هذه المكافآت بين ثلاثة جنيهات ونصف وواحد عشر جنيها شهريا كما تتراوح مدة العمل بين ساعة واحدة وثلاث ساعات فى اليوم .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلسته المنعقدة فى ٢٧ من ديسمبر سنة ١٩٦١ فبان لها انه لما كان الموظفون القائمون بالتدريس فى مدرسة القيادة منتدبون من البلدية ذاتها أو من وزارات الحكومة ، فالندب فى هذه الحالة جائز وفقا لنص المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة .

وقد نصت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاحرى» — ويؤخذ من هذاالنص أن المشرع اذ عبر بلفظ « يعين » فقد قصد الى معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى شخص ما ، فالمقصود اذن هو استقرار الموظف فى الوظيفة بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطه نشاطا دائما بدوام هذه الجهة دون أن يتهدد هذا النشاط من حيث دوامه بتعليقه على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة .

والندب الذى نظمت احكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ نظام مؤقت بطبيعته ، فهو بهذه المثابة يجافى التعيين الذى قصد اليه المشرع فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ولما كان موظفو مدرسة القيادة يقومون بالتدريس فى المدرسة عن طريق الندب من البلدية أو من وزارات الحكومة وفقا لنص المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بمجلس الدولة الى عدم انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالة الموظفين المشار اليهم .

(فتوى ٨٦ فى ١٩٦٢/١/٢٩)

قاعدة رقم (٥٣٧)

المبدا :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة — عدم سريانه على موظفى وزارة الشئون الاجتماعية المنتدبين لالقاء بعض محاضرات على طلبة كلية الآداب بجامعة عين شمس والمعهد العالى للخدمة الاجتماعية ومدرسة الخدمة الاجتماعية بالقاهرة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى»

ويستفاد من هذا النص أن الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل . والعبرة فى الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بهذه الخدمة . فطالما كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى الذى قصد اليه النص . أما عن استقرار الخدمة فالعبرة فيه هو باستقرار الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كعنصر من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه وتسعى اليه . هذا عن الوظيفة أما عن التعيين فان استعمال المشرع لكلمة « يعين » يدل فى ذاته على أن المشرع يقصد معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ، فليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه عين فيها . وانما قصد المشرع من من التعيين أن تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التى يعمل فيها بحيث

لا يتهدد استمرار هذه الخدمة او دوامها تعليقه على ارادة جهة أخرى وهـذا هو المعنى الاصيل المفروض فى التعيين ، ومن ثم فانه فى كل حالة يكـون استمرار خدمة الشخص فى جهة من الجهات معلقا على ارادة جهة أخـرى امتنع اعتبار هذا الشخص معينا فى وظيفة فى مفهوم النص المتقدم الاشارة اليه ، وبناء على هذا لا يسرى الحظر الوارد فى المـادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الموظف المنتدب لأن الندب نظام مؤقت بطبيعته ويجافى التعيين . ويقاس على الندب حالة الموظف المأذون له بالعمل فى غير الاوقات الرسمية وفق حكم المـادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذا صدر الاذن بالعمل موقوتا بمدة معينة لانه وان كان الاصـل فـى الاذن بالعمل انه مطلق وغير محدد بمدة معينة . الا انه متى صدر موقوتـا فانه يأخذ حكم الندب قياسا .

وعلى مقتضى هذا النظر فانه يجوز الاستعانة ببعض موظفى وزارة الشئون الاجتماعية فى القاء بعض محاضرات على طلبة كلية الآداب بجامعة عين شمس والمعهد العالى للخدمة الاجتماعية ومدرسة الخدمة الاجتماعيـة بالقاهرة وذلك عن طريق ندب موظفى وزارة الشئون الاجتماعية الى الجهات المشار اليهـا .

(فتوى ٤٥٢ فى ١٩٦٢/٧/٤)

قاعـــدة رقم (٥٣٨)

المبـــدا :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة ــ التحاق احد الموظفين بمدرسة الغنـاء الجماعى بـــدار الاوبرا (مدرسة الكورال) ــ حصوله على مقابل مادى لانتقاله وسهره ومصروفاته نظير قيامه بالغناء الجماعى فى مواسم الاوبرا ــ لا يعتبر تعيينا فى اكثر من وظيفة طبقا للقانون المشار اليه .

ملخص الفتـــوى :

لما كان طلبة مدرسة الغناء الجماعى بدار الاوبرا (مدرسة الكورال) يقومون بالغناء الجماعى فى مواسم الاوبرا تحت اسم « فرقة كورال الأوبرا » ويتقاضون مقابلا ماديا لانتقالهم وسهراتهم ومصروفاتهم .

ولما كان هذا الوضع يوضح ان أعضاء الفرقة هم طلبة اولا وعضويتهم بالفرقة مستمدة من وجودهم بمدرسة الكورال ، وقد أوضحت الجهة الادارية بأنهم يعاملون معاملة الطلبة من جميع الوجوه ..... ومن ثم لاوجه لاثارة وضعهم على اعتبار أنهم معينون فى وظائف فهم لا يعينون بفرقة الكورال وانما يلتحقون بمدرسة .

وعلى ذلك فان قيام احد الموظفين بالالتحاق بتلك المدرسة وما يترتب على ذلك من اشتراك فى فرقة الكورال وحصوله على مقابل مادى لانتقاله وسهره ومصروفاته لا يعتبر تعيينا فى أكثر من وظيفة . فلا يسرى الحظر الوارد فى المـادة الاولى للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٤٥٢ فى ١٩٦٢/٧/٤)

قاعـــدة رقم (٥٣٩)

المبـــدا :

الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — تعين احـد اساتذة المحاسبة بكلية التجـارة بجامعة عين شمس فى وظيفة مراقب حسابات بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية — عـدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على حالته لأنه عين بوظيفة مراقب الحسابات بوصفه مقيدا فى سجل المحاسبين والمراجعين طبقـا لاحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الفتـــوى :

اذا كان الثابت ان وظيفة اسـتاذ المحاسبة بكلية التجارة بجامعة عين شمس وهى وظيفة لا يجوز الجمع بينها وبين اية وظيفة اخرى لقيام

المـانع من ذلك بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ الا أن تعيين شاغلها مراقبا للحسابات فى الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية لم يكن يستند الى وظيفته فى الجامعـة بل يستند الى صفته المهنية باعتبـاره مراقبا للحسابات مقيدا فى سجل المحاسبين والمراجعين بمقتضى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥١ .

وعلى مقتضى ما تقدم ، فان تعيين أستاذ المحاسبة بجامعة عين شمس مراقبا لحسابات الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية لا يسرى عليه الحظـر المنصوص عليه فى القانون ١٢٥/١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٩٢٦ فى ١٩٦٢/٢/٢٦)

قاعـــدة رقم (٥٤٠)

المبـــدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة ــ عدم انطباقه على الخبير المثمن الذى يشغل الى جانـب ممارسة مهنته هــذه وظيفة كاتب باحدى الشركات ــ اساس ذلك فى ضوء الشروط المقررة للقيد فى سجل الخبراء المثمنين فى القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ فى شان البيوع التجارية .

ملخص الفتـــوى :

قيد السيد (......) فى سـجل الخبراء المثمنين المنصوص عليه فى المـادة ٢٦ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ فى شأن بعض البيوع التجـارية ، وتبين حين طلبت مصلحة التسويق الداخلى تجديد وثيقـة الضمان الخاصـة به أنه يعمل كاتبا بفرع القطـاعى فى شركة مصانع الزيوت والصابون احـدى شركات المؤسسات الاقتصادية بطنطا ، ونظرا الى قيده بسجل الخبراء المثمنين فان جميع عمليات المزادات الخاصـة بالشركة أسندت اليه .

وتستطلع المصلحة الرأى فى جواز الجمع بين عمل السيد المذكور فى الشركة وقيده خبيرا مثمنا .

وقد عرض هـذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلسته المنعقدة فى ٤ من ابريل سنة ١٩٦٢ فبان لها ان المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ تنص على أنه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامـة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى » ويسـتفاد من هـذا النص أن الحظر قاصر على التعيين فى اكثر من وظيفة فى الجهات التى أوردها النص ومن ثم فان قيام الشخص بعمل بوصفه رب عمـل لا يدخل فى نطاق الحظر .

ولمـا كان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ قد نص فى المـادة ١٣ منه على انه يحظر على الخبير تثمين الأشياء المعروضة للبيع اذا كانت مملوكة له أو لزوجته أو لأحد فروعه .. أو لتابعيه أو شركائه . ويحظر على الخبير مزاولة التجـارة سواء لحسابه أو لحساب غيره الا بترخيص من وزير التجـارة أو من ينيبه ، ومع ذلك يجوز له استغلال صالة مزاد باسمه بالشروط الواردة فى هـذا القانون .. كما تنص المـادة ١٤ على أن يحاكم تأديبيا كل من زاول المهنة من الخبراء المثمنين على وجـه يخالف أحكام هـذا القانون ومن العقوبات التأديبية ما نصت عليه من محو الاسم من السـجل . كما نصت المـادة ٢٠ على أن يستبعد من السـجل كل من فقد شرطا من الشروط الواردة فى المـادة ١٠ ومجمل هـذه الشروط أن يكون الخبير مصريا متمتعا بأهلية كاملة وسيرة حميدة ، وليس من هـذه الشروط الا يكون عاملا ولا موظفا .

ويبين من هـذه النصوص أن القانون قد حظر على الخبير المثمن ان يمارس مهنته حيث تكون مظنة من مصلحة له خاصـة او علاقة قرابة او رابطة عمل ، وقد اباح للخبير أن يجمع الى مهنته وجها من التجـارة هو استغلال صالة مزاد كما ابيحت له سائر وجوه التجارة على أن يحصل على ترخيص فى ذلك من وزير التجارة .

ولما كان منع الخبير المثمن من العمل كاتبا فى شركة يعتبر قيدا على حقه فى العمل المشروع — فلا يجوز افتراضه قانونا . واذ لا ، تعارض بين هذا العمل وممارسة مهنة الخبير حيث لا تكون مظنة معالاه فى التثمين بعلاقة العمل ، ليكون جائزا ان يجمع الخبير بين هذا العمل ومهنته على أن ينأى من ممارسة مهنة فى أمر تعلق به مظنة الميل الى الشركة مما يحظره القانون ، فان وقع فى شىء من ذلك حق جزاؤه تأديبيا .

ولما كان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر ان يعين الموظف فى وظيفتين فى الحكومة او غيرها من الأشخاص الادارية او فى المنشآت الأخرى واد كان الخبير المثمن يمارس مهنته الحرة لحسابه دون أن يكون تابعا لأحد فى استغلالها بشكل يربطه بعقد من عقود العمل التى تجعله موظفا فلا يكون ثمت تعيين فى وظيفة يحظر جمعه مع الوظيفة الكتابية لدى شركة مصانع الزيوت والصابون .

لهذا انتهى الرأى الى استمرار قيد السيد المذكور فى سجل الخبراء المثمنين مع عمله كاتبا فى الشركة المذكورة .

(فتوى ٦٦١ فى ١٩٦٢/١٠/١٤)

قاعدة رقم (٥٤١)

المبدأ :

اعمال الخبرة — حظر الجمع بين وظيفتين طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — عدم سريانه فى حالة قيام موظف باعمال الخبرة فى غير الجهة التى يتبعها فى غير اوقات العمل الرسمية .

ملخص الفتوى :

اذا كان المطلوب هو الافادة بخبرة احد الموظفين فى جهة اخرى غير التى يعمل بها مدير مكتب التسويق الداخلى بالاسكندرية فى الشئون

الاقتصادية والاحصائية بالغرفة التجارية بمحافظة الاسكندرية بصورة متقطعة وفى غير اوقات العمل الرسمية وتمنحه الغرفة فى مقابل ذلك مصاريف انتقال لا تجاوز مائة وخمسين جنيها فى السنة .

ولما كان قيام الموظف المذكور باعمال الخبرة المطلوبة للغرفة التجارية بالاسكندرية لا يعدو فى واقع الأمر تعيينا له فى وظيفة وانما يعد ندبا له للقيام بعمل فى غير اوقات العمل الرسمية اذ لا يتوافر لاسناد هذا العمل اليه سنة الدوام وانما يكون استمراره فى القيام بهذا العمل وهنا بارادة جهة أخرى وهى الجهة المنتدب منها ولا يكون نشاطه مى الجهة المنتدب اليها خالصا للجهة التى يعمل فيها .

ومن ثم لا مخالفة فى هذه الحالة كذلك للقانون رقم ١٢٥ لسنه ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٦٦٢ فى ١٩٦٢/١٠/١٤)

قاعدة رقم (٥٤٢)

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — عدم سريانه على حالة موظف بمصلحة الجمارك عين حارسا على احدى الشركات .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الخاصة » ويستفاد من هذا النص أن المقصود بالوظيفة فى مفهوم هذا النص انها وعاء لخدمة دائمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل — فمتى كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته

أو لم تكن هـذه الخدمة مستقرة فى كيان الجهة التى تقدمها استقرارا يؤكد لزومها لتلك الجهة كعنصر من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه وتسعى اليه ، واذا لم يكن أداء هـذه الخدمة فى مقابل ، ولو كان هـذا المقابل ميزة عينية أو أدبية ، فلا يمكن اعتبارها وظيفة فى مفهوم هـذا النص . كما يستفاد من النص كذلك أن المقصود « بالتعيين » فى هـذا المجال هو اسناد الوظيفة بالمفهوم المتقدم الى الموظف بشرط أن تكون خدمته أو نشاطه خالصا للجهة التى يعمل فيهـا وعلى سـبيل الدوام .. ومن ثم فاذا كان اسـناد الوظيفة الى شخص على غير مقتضى الأصـل المتقدم لا يعدو تعيينا فى مفهوم المـادة ١ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه وانما يعد شغلا للوظيفة ، واذا كان عنصر دوام الخدمة هنا بارادة جهة أخرى فان اسـناد الوظيفة لا يكون تعيينا بالمعنى المقصود بالقـانون .

وعلى مقتضى هـذا النظر ، ولمـا كان المطلوب فى الحالة الأولى هو تعيين حارس من موظفى مصلحة الجمارك مفتش شركة المخازن المصرية .

ولمـا كانت الحراسة عملا موقوتا بطبيعته ومن ثم لا يتوافر له عنصر الدوام أو الاستقرار اللازم للوظيفة فى المفهوم المتقدم ومن ثم لا يعتبر هـذا العمل وظيفة بالمعنى المقصود بالقانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ المشـار اليه .

ولمـا كانت فضلا عن ذلك اسناد هـذا العمل الى احد موظفى مصلحة الجمارك لا يعد فى واقع الامر تعيينا بالمعنى المقصود ، اذ لا يعـدو أن يكون ندبا للقيام بعمل والندب موقوت بطبيعته ومن ثم لا يعد اسناد هـذا العمل تعيينا فى وظيفة .

لذلك فلا مخالفة فى هذا الندب لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشـار اليه .

(فتوى ٦٦٢ فى ١٩٦٢/١٠/١٤)

قاعـــدة رقم (٥٤٢)

المبـــدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين بمقتضى نص المـادة الأولى من القــانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — المقصود بالوظيفة فى حكم تطبيق هــذا النص — عدم سريان هذا الحظر على جمع وكيل مدير عام هيئة السكك الحديديــة بين وظيفته هــذه وعمله حارسا اداريا على مرفق عربات النوم وعلى مرافق الأكل والسياحة والمقاصف التى كانت مسندة الى عربات النوم الدولية .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ نصت على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة سواء فى الحـــكومة أو فى المؤسسات العـــامة أو فى الشركات أو الجمعيـــات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هـــذا النص أن الوظيفة هى وعاء لخدمة دائمـــة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل فالعبرة فى الوظيفة هى بالخـــدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بالخدمة فطالمـــا كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى الذى قصد اليه النص ، كما وأن العبرة فى استقرار الخدمة هى باستقرار الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كعنصر من عناصر تحقيق الغرض وتسعى اليه .

ومن حيث انه عن الحراسة الادارية .. فان المرفق يوضـــع تحت الحراسة اذا قصر الملتزم فى تسييره تقصيرا جسيما أو اذا كان ثمـــة ما يهدده بالتوقف ولو بغير خطأ من الملتزم ومن المسلم أنه لا يترتب على وضـــع المرفق تحت الحراسة الادارية اسقاط الالتزام أو حقوق الملتزم الأصلى وانما يترتب عليه رفع يد الملتزم مؤقتا من ادارة المشروع وعلى جهة الادارة أن تدير المرفق بنفسها أو تعهد للادارة الى حارس تختاره .. ولا يتغير وجه المســـألة بالنسبة لفرض الحراسة على أموال الأعـــداء

وذلك لأن استمرار الحراسة مرهون اما بعودة العلاقات السياسية واعادة المال الى أربابه أو بتصفية المال او بيعه طبقا للأحكام التى بينها الأمر العسكرى بفرض الحراسة على المال .. ويخلص من هذا أن مهمة الحارس مؤقتة بقيام الحراسة على المال وهى فى ذاتها اجراء مؤقت .

ومن حيث أنه فى ضوء النظر المتقدم بيانه .. ولما كانت الحراسة اجراء مؤقتا بطبيعته فان عمل الحارس لا يعد وظيفة فى مفهوم نص المادة الأولى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أنه يجوز للسيد المهندس (...) الجمع بين وظيفته كوكيل لمدير عام هيئة السكك الحديدية وعمله كحارس على مرفق عربات النوم وكحارس على مرافق الأكل والسياحة والمقاصف التى كانت مسندة الى شركة عربات النوم الدولية .

(فتوى ٦٦٣ فى ١٩٦٢/١٠/١٤)

قاعدة رقم (٥٤٤)

المبدأ :

الجمع بين عضوية مجلس ادارة شركة ووظيفة مدير شركة اخرى بصفته ممثلا لهذه الشركة الاخيرة التى تمتلك جزءا كبيرا من أسهمها — لا يعتبر جمعا محظورا بين وظيفتين وفقا لأحكام القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

وتتلخص وقائع الموضوع حسبما يبين من الأوراق فى تملك شركة التعمير والمساكن الشعبية — شركة مساهمة — جزءا كبيرا من أسهم شركة مساهمة اخرى هى الشركة العامة لمنتجات الخرسانة ، وكانت ممثلة نتيجة لهذه الملكية فى مجلس ادارة الشركة الأخيرة بأحد مديريها .

ونظرا لأن مدير شركة التعمير والمساكن الشعبية كان يشغل بالاضافة الى هـذه الوظيفة منصب عضـو مجلس ادارة الشركة العـامة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا لشركة التعمير والمساكن الشـعبية عند صـدور القانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ فقد راى السـيد المذكور عقب صـدور القانون المذكور الامتناع عن الاشتراك فى عضـوية مجلس ادارة الشركة العـامة لمنتجات الخرسانة الى أن تبدى الجهات المختصـة رأيها فى هـذا الصدد .

وتستطلع مصلحة الشركات الراى فيما كان يجوز للسـيد المذكور ان يشغل بالاضافة الى عمله كمدير شركة التعمير والمساكن الشـعبية عضـوية مجلس ادارة الشركة العـامة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا للشركة الأولى — وذلك فى ضـوء أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وقد عرض هـذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٣ من يونيو سنة ١٩٦٢ فاستبان لها ان المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، بحظر تعيين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة او الشركات أو الجمعيات او المنشآت الأخرى .

ومن حيث أن عمل عضو مجلس ادارة الشركة الذى يشغل هـذه الوظيفة — بحكم الوظيفة التى يشغلها فى جهة أخرى — يعتبر امتدادا للعمل الأصلى — بحيث لا يعتبر جامعا بين وظيفتين ، وتأخذ هـذا الحكم أيضا عضـوية مجلس الادارة التى يكون فيهـا الشخص ممثلا لشخص معنوى اذا كان العضـو يشغل وظيفة لدى الشخص المعنوى الذى يمثله فى مجلس الادارة اذ تعتبر عضويته بالمجلس بالنيابة عن الشخص المعنوى الذى يعمل لديه امتدادا لهذا العمل . والقول بغير ذلك يؤدى الى نتيجة غير منطقية مقتضاها ان الشخص المعنوى لا يستطيع أن ينيب عنه بمجالس ادارات الشركات التى يساهم فيها الا أشخاصا غرباء عنه لا يشـغلون اية وظيفة لديه او لدى اية جهة أخرى .

وانه فى خصوص الحالة المعروضة يبين أن شركة التعمير والمساكن الشعبية — شركة مساهمة — تملك جزءا كبيرا من أسهم الشركة العامة لمنتجات الخرسانة وهى بهذه المثابة كانت ممثلة فى مجلس ادارة الشركة . واذا كانت شركة التعمير والمساكن الشعبية شخصا معنويا فان تمثيلها فى مجلس ادارة الشركة العامة لمنتجات الخرسانة يكون بواسطة احد الأشخاص الطبيعيين ، فاذا ما ناطت الشركة هذه المهمة بأحد مديريها بحيث أصبح ممثلا لها فى الشركة العامة لمنتجات الخرسانة فان عضويته بمجلس ادارة الشركة الأخيرة يعتبر امتداد لعمله .

لهذا انتهى راى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى عدم اعتبار عضوية مدير شركة التعمير والمساكن الشعبية لمجلس ادارة الشركة العامة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا للشركة الأولى جمعا بين وظيفتين فى مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٤٥ فى ١٩٦٢/١/١٣)

قاعدة رقم (٥٤٥)

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — امام مسجد بشركة السكر يعمل ناظرا لمدرسة خاصة معانة بالتلميذ لمدة موقوتة — عدم اعتبار هذا جمعا بين وظيفتين فلا يسرى عليه الحظر المشار اليه .

ملخص الفتوى :

ان صاحب وناظر المدرسة الخاصة المعانة بالتلميذ وان كان يعتبر شاغلا لوظيفة فى هذه المدرسة طبقا لأحكام القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم المدارس الخاصة الا أن المستفاد من نص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون الصادر بها قرار وزير التربية والتعليم رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٠ أن هذه المدرسة سوف تتحول الى مدرسة معانة

بالفصل اذا توافرت الشروط اللازمة لذلك وعندئذ لا يعتبر المذكور ناظرا الا بموافقة المنطقة المختصـــة فاذا لم تستوف هـــذه الشروط وجب غلق المدرســـة .

ولهذا يكون عمل المذكور كناظر لمدرســـة السعدى المعانة بالتلميذ موقوتا بمدة معينة ومن ثم يجوز له خلال هـــذه المدة الجمع بين نظارة هـــذه المدرســـة وبين شغله وظيفة امام مسجد بشركة السكر ، ولا تنطبق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالته .

وتنص المـــادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنـــه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العـــامة أو فى الشركات أو فى الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالتعيين فى حكم هـــذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احـــدى الجهات المنصوص عليها فى المـــادة الأولى سالفة الذكر .

فاذا كان احد مدرسى المدارس الخاصـــة المعانة بالتلميذ ، قد تملك قطعة أرض اشتراها من الاصلاح الزراعى وهـــذه الملكية لا تعتبر تعيينا فى وظيفة بالمعنى المشار اليه ومن ثم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى شأنه .

ان صاحب وناظر المدرسة الخاصـــة المعانة بالتلميذ ، وان كان يعتبر شاغلا لوظيفة فى هذه المدرسة طبقا لأحكام القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم المدارس الخاصة الا أن المستفاد من نص المـــادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون الصادر بها قرار وزير التربيـــة والتعليم رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٠ أن هـــذه المدرسة سوف تتحول الى مدرسة معانة بالفصل اذا توافـــرت الشروط اللازمة لذلك وعنـــدئذ لا يعتبر المـــذكور ناظرا الا بموافقة المنطقة المختصـــة فاذا لم تستوف هـــذه الشروط وجب غلق المدرســـة .

ولهذا يكون عمل المذكور كناظر لمدرسة السعدى المعانة بالتلميذ موقوتا بمدة معينة ومن ثم يجوز له خلال هذه المدة الجمع بين نظاره هذه المدرسة وبين شغله وظيفة امام مسجد بشركة السكر ، ولا تنطبق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالته .

(فتوى ٤٣ فى ١٩٦٣/١/١٣)

قاعدة رقم (٥٤٦)

المبدأ :

الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ــ الترخيص لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات بجامعة عين شمس بالعمل فى معامل خاصة فى غير أوقات العمل الرسمية ــ جواز هذا الترخيص ما دام موقوتا وعدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المشار اليها ، ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة اخرى غير التى يعمل بها اصلا اذا كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة .

فاذا كانت الجامعة قد رخصت لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات بالعمل فى معامل خاصة فى غير أوقات العمل الرسمية .

واذا كان هـــذا الترخيص موقوتا بمدة معينة فلا يسرى فى شأنهم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى عدم سريان احكام القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على الترخيص لبعض المســاعدين الفنيين بكليـــة الطب والمستشفيات فى العمل فى غير أوقات العمل الرسمية فى معامل خاصة اذا كان الترخيص الصادر لهم موقوتا بمدة معينة .

(فتوى ٩٤٠ فى ١٩٦٢/١٢/٣٠)

قاعـــــدة رقم (٥٤٧)

المبـــدأ :

اداء بعض الأطبـــاء البيطريين بوزارة الزراعة خدمات طبيـــة لدى المؤسسة المصرية العامة لاستصلاح الاراضى عن طريق الندب فى غـــير أوقات العمل الرســـمية ــ عدم اعتبارهم جامعين بين وظيفتين فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسســات العــامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشـــآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » فى حكم هـــذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المنصوص عليها فى المـــادة الأولى المشـــار اليها ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هـــذه المـــادة ندب الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التى يعمل بها أصلا .

والمستفاد من كتاب الوزارة أن بعض الأطباء البيطريين التابعين لها يؤدون اعمالا للمؤسســة المصرية العامة لاستصلاح الأراضى فى غير أوقات العمل الرســـمية .

ولما كان اداء الأطباء المذكورين لهذه الأعمال يكون بطريق الندب وهو أمر جائز طبقا للمادة التاسعة من لائحة نظام موظفى وعمال المؤسسات العامة الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ والتى تسرى على المؤسسة المشار اليها بوصفها مؤسسة عامة ذات طابع اقتصادى ، ومن ثم لا يعتبرون جامعين وظيفتين فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٢ .

(فتوى ٩٢٥ فى ١٩٦٢/٢/٢٦)

قاعدة رقم (٥٤٨)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — تعيين ادارة الكهرباء والغاء لمدينة القاهرة بعض الأطباء من مدرسى الجامعات لعلاج موظفيها وعائلاتهم — اعتبار هؤلاء الأطباء جامعين لأكثر من وظيفة فى مفهوم هذا القانون — استعانة ادارة الكهرباء بخدماتهم عن طريق الاستشارة — لا يدخل فى نطاق الحظر الذى فرضه القانون المذكور .

ملخص الفتوى :

أدرج بميزانية ادارة الكهرباء والغاز لمدينة القاهرة مكافآت للأطباء الذين تستعين بهم تحت بند (مرتبات وأجور ورواتب ومكافآت) وقد صدر قرار من مجلس ادارة الكهرباء بتاريخ ٩ من مايو سنة ١٩٦٠ بنظام معاملة هؤلاء الأطباء والأحكام التى يتم على أساسها التعاقد معهم وتتخلص هذه الأحكام فى الآتى :

(١) يقوم الطبيب بمباشرة علاج موظفى وعمال الادارة عموما والعائلات القاطنة بمستعمرات الادارة فى المواعيد التى يقررها المدير العام وكذلك منح الاجازات المرضية اللازمة للموظفين والعمال .

(٢) يقوم الطبيب بزيارة المرضى الذين لا يتمكنون من الحضور للعيادة بمنازلهم لتشخيص المرض ووصف الدواء .

(٣) يكون صرف الاجر للطبيب بعد نهاية كل شهر بمكافأة شاملة قدرها ٣٠. جنيها شهريا مع عدم استحقاقه لمعاش أو مكافأة عند انتهاء العقد .

(٤) للطبيب الحق فى اجازة بأجر جملتها خمسة عشر يوما فى السنة بشرط اخطار ادارة قبل بدئها للحصول على موافقتها .

(٥) على الطبيب اتباع جميع القرارات والاوامر التى تصدر اليه من الادارة .

(٦) مدة العقد سنة ويتجدد من تلقاء نفسه لمدة أخرى مماثلة ما لم يخطر احد الطرفين الاخر برغبته فى عدم التجديد قبل انقضاء المدة بشهرين على الأقل

(٧) يجوز للادارة فسخ العقد وانهاء خدمة الطبيب فى حالة مخالفة التعليمات أو أحكام العقد بعد سماع أقواله دون حاجة الى تنبيه .

وباستطلاع رأى الجمعية العموميه للقسم الاستشارى فى مدى انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الأطباء الذين تستعين بهم على الأساس المتقدم اذا كانوا من مدرسى الجامعات ، واذا اعتبر جمعا ، فهل يجوز لها الاستعانة بخدمات مثل هذا الطبيب الحكومى عن طريق الاستشارة على أن يمنح مقابلا لها ، تبين أن المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص ان المشرع وقد عبر بكلمة يعين فانه يكون قد قصد الى معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وانه انما قصد بالتعيين واستقرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وبحيث يخلص نشاطه لها دون أن يتهدد دوامه واستمراره بتعليقه على ارادة جهة اخرى .

ومن حيث ان اداره الكهرباء والغاز وان لم تكن ذات شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الدولة كما يبين من المرسوم بقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٥٨ ، الخاص بانشاء الادارة الا أنها تعتبر مصلحة قائمة بذاتها تدخل في عداد المصالح التي تتكون منها وزارة الأشغال العمومية .

ومن حيث ان المستقر عليه فقها وقضاء في تعريف الموظف العام انه هو الذي يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة وأحد اشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الاداري لذلك المرفق ومن ثم ولما كانت اداره الكهرباء والغاز قد تعاقدت مع اطبائها على النظام الذي صدر به قرار مجلس ادارة الكهرباء والغاز بتاريخ ٩ من مايو سنة ١٩٦٠ السابق الاشارة اليه فان الطبيب يعتبر معين فعلا وان كانت مدة العقد سنة قابله للتجديد فهو تابع للادارة ويعمل وفق تعليماته ، ويتقاضى عن عمله مرتبا شهريا وله الحق في اجازة سنوية بأجر مما يجعل هذه الصورة مثالا لما قصد اليه المشرع من نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، ومن ثم ولما كان هؤلاء الأطباء من أساتذة الجامعات فانهم يعتبرون جامعين لاكثر من وظيفه .

على ان الوضع يتغير اذا ما استعانت الادارة بمثل هذا الطبيب في الاستشارات الفردية ، اذ يعتبر عمله في هذه الصورة امتداد لعمله في عيادته الخاصة ، ذلك أن فتح الطبيب الحكومي عيادة خاصة ينأى به عن نطاق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لأنه يعتبر في هذه الحالة رب عمل وليس معينا في جهة من الجهات التي اوردها نص المادة الأولى من القانون المشار اليه .

ولهذا انتهى الراى الى ان الأطباء الجامعين المعينين بادارة الكهرباء والغاز لمدينة القاهرة يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة واحدة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، غير أنه يجوز للادارة الاستعانة بهؤلاء الأطباء في الاستشارات الفردية بدون ما مخالفة لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٣٧٨ في ١٩٦٢/٦/٩)

قاعـــدة رقم (٥٤٩)

المبـــدا :

اداء بعض الأطباء من المدرسين والأساتذة بالجامعات الخدمات الطبية لمرضاها مقابل أجر ومصاريف انتقال (يتحددان) على اساس الحالات التى يعالجها الطبيب — عدم اعتبار ذلك جمعـا بين وظيفتين مما حرمه القانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ — وجوب حصول من عداهم من الموظفين الحكوميين الذين تستعين بهم الجمعية فى الأعمال الادارية على ترخيص موقوت بالعمل فى الجمعية .

ملخص الفتـــوى :

تنص المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسـات العـامة أو فى الشركات او الجمعيات او المنشـآت الأخرى » ، ويستفاد من هذا النص ان المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فهو قد قصد الى معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وانه انما قصد بالتعيين « استقرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وبحيث يخلص لها نشاط الموظف دواما دون أن يكون دوام هـذا النشاط معلقا على ارادة جهة أخرى .

وبالنسـبة الى الأطباء من اساتذة الجامعات الذين تستعين جمعية مستشفيات وعـلاج الموظفين التى أعدها القـرار الجمهورى رقم ٦٨٢ لسنة ١٩٦٠ ذات نفع عام بخدماتهم سواء فى العيادة الخارجية أم للاشراف على علاج مرضى الجمعيـة أم لاجراء الجراحات فان البادى من مساق الوقائع المتقدم الاشارة اليها أن الجمعيـة ليست مرتبطة مع الأطبـاء بأى عقد من العقود وأن الأجر الذى يتقاضاه الطبيب من الجمعيـة ليس أجرا ثابتا بل يتحدد بعـدد الأفراد الذين يجرى الكشف عليهم ويضاف اليه بل انتقال يتحدد بعـدد الأيام التى ينتقل فيهـا الطبيب الى عيادته

بالجمعية . كما يبين من نظام الجمعيـــة بالنسبة الى العمليات الجراحية او العلاج الداخلى أن المريض حر فى اختيار الطبيب المعالج فله أن يختار احـــد الأطباء الذين تستعين بهم الجمعيـــة أو أى طبيب آخر ، وتؤدى الجمعية عنه التكاليف .

كما ان تقـــدير عمل الأطباء الذين تستعين بهم الجمعية يتحدد فى ضـــوء أمرين :

(الأول) أن الطبيب ليس له أجر ثابت يتقاضاه من الجمعية عن عمله الذى يؤديه سواء قل أو اكثر ، وانما يتحدد على أســـاس الحالات التى يجرى الكشف او العلاج عليها مضافا اليه رسم انتقال .

(الثانى) أن المريض فى الجمعيه يختار الطبيب المعالج فله ان يقبل علاج الطبيب الذى تســـتعين به الجمعية وله ان يستعين بطبيب آخـــر والجمعية فى الحالة الأخيرة تؤدى عنه الاجر للطبيب الخارجى .

ومقتضى النظر فى ضوء ما تقدم يكون — عمل الطبيب سواء فى عيادة الجمعية أو فى مباشرة المريض فى أحد المستشفيات قد أفتقد ركنا هاما مفروضا فى « التعيين » وهو تبعية الموظف للجهة التى يعمل بها ، ومن ثم لا يكون ثمة مانع من أحكام القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ يحول دون قيام الأطباء الحكومين من العمل فى الجمعية على الوجه المتقـــدم بيانه .

اما بالنسبة للموظفين الحكوميين الذين تســـتعين بهم الجمعيـــة فى مباشرة شئونها الادارية مساء ، فانه لـــا كان هؤلاء الموظفين لا يعتبرون منتدبين اذ الندب لا يجوز الا للوزارات أو المصالح الحكومية أو المؤسســات العـــامة وفقا لنص المـــادة ٤٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ — باصدار لائحة المؤسسات العامة . وانما هو بمثابة الترخيص فى العمل . وعلى هـــذا فما لم يكن الترخيص موقوتا بأجل معين . فان هؤلاء الموظفين يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة .

(فتوى ١٥٤ فى ١٩٦٢/٢/٢٧)

قاعـــــدة رقم (٥٥٠)

المبـــدأ :

حظر الجمع بين أكثر من وظيفة واحدة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ــ سريانه على طبيب المستشفى الايطالى المكلف بالاشراف على أمراض الشيخوخة الذى يشرف على البرامج الايطالية بهيئة الاذاعة بموجب عقد تنطبق عليه المــادة ٢٦ من قانون موظفى الدولة ــ أساس ذلك ان قيام هــذا الطبيب بالعمل فى هيئة الاذاعة على الوجه المتقدم يعتبر تعيينا فى مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ــ جواز استعانة مؤسسة الاذاعة والتليفزيون بخدماته عن طريق ندبه من الجمعية الخيرية الايطالية التابع لها المستشفى الايطالى اعمالا للمادة ٩ من لائحة المؤسسات العامة الصــادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتـــوى :

اذا كان الثابت أن الدكتور المشرف اللغوى على البرامج الايطالية بهيئة الاذاعة عين طبيبا بالمستشفى الايطالى مكلفا بالاشراف على أمراض الشــيخوخة وذلك بقرار مجلس الجمعية الخيرية الايطالية التابع لهـــا المستشفى الايطالى فى ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٨ وأنه الى جانب عمله هــذا يقوم بالاشراف اللغوى على البرامج الايطالية بالهيئة فى مقابل مكافأة شـــاملة بموجب عقــد وتنطبق عليـــه أحكام المــادة ٢٦ من قانـــون موظفى الدولة .

ولمـــا كان قيام الدكتور المذكور بالعمل فى الاذاعة على الصورة المتقدمة « تعيين » فى مفهوم نص المــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فضلا عن أنه معين فى المستشفى الايطالى كطبيب مشرف على قسم أمراض الشيخوخة بها ، لهــذا يعتبر سيادته جامعا لأكثر من وظيفـــة فى حكم القانون المشار اليه . غير أنه لمـــا كانت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ تجيز

الندب من الهيئات الخاصة الى مؤسسة عامة او العكس ، ولما كانت الجمعية الخيرية الايطالية معتبرة من الهيئات الخاصة فانه يمكن للهيئة الاستعانة بخدمات الدكتور الواسعى عن طريق الندب .

(فتوى ١٧١ فى ١٩٦٢/٣/١٢)

قاعـــدة رقم (٥٥١)

المبـــدا :

الجمع بين الوظائف طبقـا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الترخيص لاحد موظفى الدرجة السادسة الكتابية بمصلحة الاحصاء بالعمل كموسيقى فى غير اوقات العمل الرسمية — اذا كان عمل الموسيقى دائما ومنتظما اعتبر جمعا فيسرى عليه الحظر واذا كان غير منتظم فلا يسرى عليه الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون .

ملخص الفتـــوى :

لما كانت المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه « لا يجوز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ولما كان المقصود بالوظيفة فى مفهوم هـذا النص انها وعاء لخدمة دائمة ومستقرة فى كيان الجهة فى نظير مقابل . وأن المشرع وقد استعمل كلمة « يعين » فانه يكون قد قصد الى معنى أقصى من مجرد اسناد الوظيفة الى شخص ما وانما المقصود هو استمرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة لا يستشف منها التأقيت بل تكشف عن أن الجهة راعت أن يخلص لها نشاط الموظف نشاطا دائما بدوام المرفق دون أن يتهدد هـذا النشاط من حيث دوامه بتعليقه على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقـدم الوظيفة .

وتطبيقا لمـا تقدم فاذا كان الثابت أنه قد صرح لاحد موظفى الدرجة السادسة الكتابية بمصلحة الاحصاء للعمل كموسيقى فى غير أوقات العمل

الرسمية بالتطبيق للمادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفى الدولة فان التصريح للموظف المذكور بالعمل كموسيقى في غير أوقات العمل الرسمية يتوقف بالنسبة لمطابقته أو مخالفته لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على طبيعة العمل في ذاته . ماذا كان يقوم بمباشرة هذا العمل بصفة غير منتظمة لأى جهة من الجهات التى تؤدى مثل هذا العمل ، فانه لا يكون مخالفا لأحكام القانون المشار اليه ، أما اذا أداه عن طريق التحاقه في وظيفة موسيقى بأحد الفرق الموسيقية التى لها كيان مستقل وبصفة دائمة ومستقرة فانه يكون جامعا لأكثر من وظيفة في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٩٠٠ في ١٩٦٢/١/٢٩)

قاعدة رقم (٥٥٢)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين اى شخص في اكثر من وظيفة واحدة — الجمع بين المأذونية وحرفة القبانة العمومية — عدم خضوعه للقانون المذكور منوط بمزاولة المأذون لهذه الحرفة بصفته رب عمل وليس اجيرا أو عاملا لدى الغير .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين اى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات او المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن حظر الجمع قاصر على التعيين في أكثر من وظيفة واحدة في الجهات التى أوردها النص ، ومن ثم فان ما يقوم به الشخص من عمل بوصفه رب عمل وليس بوصفه موظفا معينا لا يدخل في نطاق الحظر .

وبالنسبة لحرفة القبانة العمومية فقد نصت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٢ بتعديل المادة التاسعة من القانون رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥١ الخاص بالموازين والمقاييس والمكاييل على أنه « لا يجوز مزاولة حرفة القبانة العمومية قبل الحصول على رخصة من مصلحة الدمغ والموازين وتعيين الرسوم الواجب تحصيلها والشروط الواجب توافرها للحصول على هذه الرخصة وتجديدها وجميع الشروط الأخرى المتعلقة بمزاولة هذه الحرفة بقرار من وزير التجارة على ألا تجاوز هذه الرسوم مبلغ مائتى قرش سنويا ويجوز له بالنسبة الى التعامل فى بعض الأصناف التى يعينها وفى الأماكن التى يحددها بقرار منه أن يحظر القيام بعمليات الوزن على غير الأشخاص المرخص لهم فى مزاولة القبانة العمومية أو الأشخاص الذين يعينهم لهذا الغرض » .

وتنص المادة الأولى من قرار وزير التجارة رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل المادتين ٥ و ٦ من القرار رقم ٣٥٥ لسنة ١٩٥٣ فى شأن تنظيم مزاولة حرفة القبانة العمومية على ان « يشترط فيمن يزاول حرفة القبانة العمومية : ألا يكون من موظفى أو مستخدمى الحكومة أو مجالس المديريات أو المجالس البلدية والقروية ويستثنى من ذلك مؤذنو المساجد والمأذونون ..... » .

ويستفاد من هذه النصوص أنه لا يتصور وجود منشأة خاصة بأعمال القبانة العمومية اذ لا تزاول هذه الحرفة الا بترخيص من وزارة الاقتصاد ، وهذا الترخيص شخصى أى صادر لشخص بعينه وفى مكان أو أمكنة محددة وبصدد عمل أو أعمال محددة مما ينبنى عليه القول ان الأصل انه لا يتصور مزاولة الشخص لمهنة القبانة العمومية الا بصفة رب عمل وليس بصفة أجير أو تابع أو مستخدم . وعلى هذا الأساس فان حرفة القبانة متى زوولت على الأصل المتقدم فان الشخص الذى يزاولها لا يعتبر جامعا لأكثر من وظيفة اذا باشر الى جانب قيامه بأعمال القبانة عملا مما يعتبر وظيفة فى مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ كالمأذونية مثلا .

ولما كان ، الرأى قد انتهى الى ان الحظر الوارد فى القانون رقم ١٢٥ ولا يتناول حالة الجمع بين حرفة القبانة العمومية والمأذونية ، فانه يتعين تأكيد أن خروج حرفة القبانة عن نطاق الحظر ليس مرده نص المادة الأولى من قرار وزير التجارة رقم ٣٣٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل المادتين ٥ ، ٦ من القرار رقم ٣٥٥ لسنة ١٩٥٣ فى شأن تنظيم مزاولة حرفة القبانة العمومية ذلك أن القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هو فى واقع الأمر قانون خاص بمعنى أن أحكامه عرضت لكل شخص معين فى اكثر من وظيفه بصفة خاصة فقصرت التعيين على وظيفة واحدة سواء أكان هذا الشخص يخضع لنظام قانونى يسمح له بالجمع أو لا يسمح .

فضلا عن ان القول بعدم سريان أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على كل وظيفة يسمح نظامها القانونى لاعضائها بالجمع بين أكثر من وظيفة يؤدى الى اهدار الحكمة التى صدر من اجلها هذا القانون الا وهى افساح مجال العمل أمام المواطنين وتهيئة فرص العمل امامهم فلا يستأثر شخص واحد بعدد من الوظائف فى ذات الوقت الذى لا يجد شخص آخر عملا .

لهذا انتهى راى الجمعية العمومية الى انه يجوز للقبانى الجمع بين المأذونية وحرفة القبانة العمومية متى كان يزاول هذه الحرفة بصفته رب عمل وليس أجيرا او عاملا لدى الغير .

(فتوى ٦٦٠ فى ١٩٦٢/١٠/١٤)

قاعدة رقم (٥٥٣)

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — شراء احد مدرسى المدارس الخاصة المعانة لقطعة أرض من الاصلاح الزراعى عدم اعتبار هذا الشراء تعيينا فى وظيفة فلا يسرى عليه الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون .

ملخص الفتــــوى :

تنص المـــادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العـــامة أو فى الشركات أو فى الجمعيات أو المنشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالتعيين فى حكم هـــذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احـــدى الجهات المنصوص عليها فى المـــادة الأولى سالفة الذكر .

فاذا كان أحد مدرسى المدارس الخاصة المعانة بالتلميذ ، قد تملك قطعة أرض اشتراها من الاصلاح الزراعى فان هـــذه الملكية لا تعتبر تعيينا فى وظيفة بالمعنى المشار اليه ، ومن ثم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦١ فى شأنه .

(فتوى ٤٢ فى ١٩٦٣/١/١٢)

جمعيـــــــة

الفصـــل الأول : مســـائل عامة .

أولا : رفض شـــهر الجمعية .

ثانيا : حظر انشاء جمعية لممارسة نشـــاط مما تختص به النقابات والمنظمـــــات .

ثالثا : صندوق اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصــــة .

رابعا : القرارات الصادرة من الجمعية والغاؤها قضائيا .

الفصـــل الثانى : جمعيـــات خيرية.

الفصـــل الثالث : جمعيـــات الادخار والاعانات .

الفصـــل الرابع : جمعيـــات ومؤسسات خاصـــة مختلفة .

أولا : الجمعيـــة الزراعيـــة .

ثانيا : جمعيـــة الاســـعاف .

ثالثا : جمعيـــة نشر الثقافة العمـــالية .

رابعا : مؤسسة التربية البحرية بالإسكندرية .

خامسا : رابطة مرشدى هيئة قناة السويس .

الفصـــل الخامس : جمعيـــات تعاونيـــة .

أولا : تأسيس الجمعيات التعاونية والاشراف عليهـــا .
(أ) تاسيس الجمعيات التعاونية والاسهام فى رأسمالها .
(ب) الاشراف على الجمعيات التعاونية .

ثانيا : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية .

ثالثا : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات الانتاجيـــــة .

رابعا : شـــئون العاملين بالجمعيات التعاونية .

(أ) يجوز للعـــاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين المرتب والمعاش المستحق قبل التعيين فيهـــا .

(ب) مدى استحقاق العـــاملين بالجمعيات التعـــاونية لاعانة غـــلاء المعيشـــة .

(جـ) مدى خضـــوع العـــاملين بالجمعيات التعاونية للنيـــابة الادارية والمحاكمات التأديبيـــة .

خامسا : اعفاءات من الضرائب والرســـوم .

سادسا : تمتع الجمعيـــات التعاونيـــة بتخفيض على مشـــترياتها من الحـــكومة .

الفصـــل السادس : جمعيـــات تعاونية متنوعة .

اولا : جمعية تعاونية تعليمية (المعاهد القومية) .

ثانيا : الجمعيات التعاونية لبناء المساكن .

ثالثا : جمعيات تعاونية اســـتهلاكية .

رابعا : الجمعية التعاونية للاصلاح الزراعى .

خامسا : الجمعية التعاونية الصناعية للانشـــاء والتعمير بمحافظة دميـــاط .

سادسا : قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعيـــة .

الفصـــــل الأول
مســائل عامــة

اولا : قرار رفض شهر الجمعيــة :

قاعــــدة رقم (٥٥٤)

المبـــدأ :

قرار رفض شـــهر الجمعية — تظلم — فوات ستين يوما على تقديم التظلم دون ان تجيب عنه السلطات المختصة — اعتبار التظلم مقبولا طبقا لنص الفقـرة الاخيرة من المـادة ١٢ من قانون الجمعيـات والمؤسسات الخاصـــة الصادر بقرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٣٢ لسنه ١٩٦٤ — القرار برفض شـــهر الجمعية مخالف للقانون بعد اذ اعتبر طلب شـــهر الجمعية صحيحا ومنتجا آثاره — القضاء بالغاء هـــذا القرار .

ملخص الحـــكم :

من حيث انه عن قبـــول الدعوى التى أقامهـــا بتاريخ ١٩٧٣/٢/٧ المهندس / .... بصفته رئيس مجلس ادارة الجمعية المذكورة لوقف تنفيذ والغاء القرار الصادر من مجلس تنفيذى محافظة القاهرة برفض شـهر الجمعية ، فان الحكم المطعون فيه الصادر بعدم قبول هـــذه الدعوى لم يؤسس قضاءه على مسألة المواعيد لأن الجهة الادارية لم تقدم ما يثبت علم المدعى بالقرار المطعون فيه فى تاريخ سابق على ١٩٧٢/١٢/١١ الذى حدده فى عريضة دعواه على أنه تاريخ الخطاب الموجه اليه من مدير مكتب الشكاوى بمحافظة القاهرة لاخطاره بالقرار المشار اليه ، وانما أقام الحكم المطعون فيه عدم قبول الدعوى على انتفاء صفة المدعى فى رفعها بناء على عدم ثبوت الشخصية الاعتبارية للجمعية ، واذ يبين من العرض المتقدم أن هـــذا المدعى هو احد المؤسسين للجمعية فان القرار المطعون فيه يكون قد مس حقه فى الاشتراك فى تأسيس تلك الجمعية وهـــذا وحده يكفى لتوافر شرطى الصـــفة والمصلحة فى قبول دعواه ، ومن ثم يتعين الغاء الحكم المطعون فيه ، والقضاء بقبول الدعوى شكلا .

(طعن ٧٣٤ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/١٤)

ثانيا : حظر انشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به النقابات او المنظمات :

قاعدة رقم (٥٥٥)

المبدأ :

المادة ١٣ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ — حظرها على أعضاء النقابات المهنيه او المنظمات النقابية العمالية أو من لهم الحق فى عضويتها انشاء جمعية او رابطة لممارسة نشاط تختص أو تقوم به تلك النقابات او المنظمات — ايلولة أموال الجمعيات أو الروابط التى تعتبر منحلة طبقا لهذه المادة الى المنظمات النقابية التى تحل محلها او ترعى مصالح اعضائها — عدم سريان هذه الأحكام على الروابط الاجتماعية التى تجمع أعضاءها لا بصفتهم عمالا وانما بناء على صفة اخرى كالانتساب الى اقليم معين أو لتحقيق غرض ذى صفة دينية او علمية او اجتماعية للأعضاء أو لغيرهم .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٣ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ على انه :

« لا يجوز لأعضاء النقابات المهنية أو المنظمات النقابية العمالية ولا لمن لهم الحق فى عضويتها انشاء جمعية او رابطة لممارسة نشاط تختص او تقوم به تلك النقابات أو المنظمات » .

وتنص المادة ٧ من قانون الاصدار على ان :

« تؤول أموال الجمعيات والروابط العمالية التى تعتبر منحلة بالتطبيق لحكم المادة ١٣ من القانون المرافق الى المنظمات النقابية العمالية التى تحل محلها أو التى ترعى مصالح اعضاء الجمعيات والروابط المنحلة .

وتحدد هـــذه المنظمات بقرار من وزير الشئون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير العمل .

وفى جميع الاحوال يجب الاحتفاظ بالحقوق المكتسبه التى تكفلها لأعضاء هـــذه الجمعيات والروابط صناديق الاعانات المســجله بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ » .

ونظرا الى ان الروابط الاجتماعية ، الفرض فيها انهـــا جمعيات ، وان اطلق عليها لفظ رابطه أو لفظ اخر ، والفرض ايضا فى هذه الجمعيات انها مكونه من أشخاص — كلهم او بعضهم — منضم او لهم الحق فى الانضمام الى نقابات مهنيه او منظمات نقابيه عمالية ، ولكنهم أعضاء فى تلك الروابط لا بصفتهم عمالا وانما بناء على صفة اخرى مثل الانتساب الى اقليم معين (كرابطه أبناء محافظة معينه أو مركز معين أو بلدة معينة) أو بناء على رغبة مشتركة فى اداء خدمة انسانية لهم ولغيرهم (كرابطة متطوعى الاسعاف أو رابطه اصحاب محلات كى الملابس وتنظيفها وعمال هـــذه المحلات) او بناء على هدف مشترك هو السعى الى تحقيق غرض من اغراض البر او الرعاية الاجتماعيه او غرض ذى صفة دينية او علمية او فنية للأعضاء أو لغيرهم . والواقع ان المشرع لم يهدف الى التضييق على تكوين الجمعيات او الحد منها ، وانما قصد المشرع تدعيم النقابات المهنية والمنظمات النقابيه العمالية حتى يتركز اهتمام أعضائها بها بعـــدم اشتراكهم فى جمعيات تمارس نشاطا تختص به تلك النقابات او هـــذه المنظمات .. وقد افصحت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ عن حكمة هـــذا الحكم بأن للنشاط النقابى ميدانه الخاص وقوانينه المستقلة ، فعلى هدى الحكمة المذكورة يمكن القول بأن المشرع لم يستهدف منع الافراد المنضمين الى النقابات والمنظمات المذكورة أو من لهم الحق فى عضويتها — من تكوين جمعيـــات لممارسة نشـــاط تختص أو تقوم به هـــذه النقابات والمنظمات مادام أن هؤلاء الافراد قد كونوا هـــذه الجمعيات أو انضموا اليها لا بمقتضى الصفة التى تجمعهم فى منظمة نقابية ، وانما بناء على

صفة أخرى كالانتسلب الى اقليم معين أو الاشتراك فى دافع انسانى معين على النحو الســـابق بيانه .

ومتى كان ذلك ، فان المـــادة ١٣ لا يسرى حكمها فى مثل هـــذه الحالات ، ومن ثم فلا يسرى حكم المـــادة ٧ من قانون اصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصـــة — واذا كانت الجهة الادارية المختصـــة قد بدأت فى اجراءات تصفية مثل هـــذه الروابط والتحفظ على أموالها ، فانه يتعين الغاء هـــذه الاجراءات .

(فتوى ١٠٧٥ فى ١٩٦٤/١٢/٦)

ثالثا : صندوق اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة :

قاعــــدة رقم (٥٥٦)

المبـــدأ :

القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة المعمول به فى ١٩٦٤/٢/١٢ ــ الصندوق المنشأ طبقا له بوزارة الشئون الاجتماعية لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة ــ أحقية الصندوق فى حصيلة الرسوم والضرائب والتبرعات التى عددتها المـادة ٩٠ من القانون ــ دور محافظة القاهرة فى جباية هـذه الأموال لا يعدو القيام بتحصيلها لحساب الصندوق وايصالها اليه دون أن تتصرف هى فيها ــ تصرف المحافظة فعلا فى بعض المبالغ التى حصلتها بعد نفاذ القانون المذكور بصرفها فـى وجوه البر واغراض الخـدمات الاجتماعية ــ امكان التجاوز استثناء عن استرداد هـذه المبالغ من المحافظة متى كان تصرفها قد تم قبل صـدور اللائحة القانونية للقانون ــ شرط ذلك ان تكون انفقتها فعلا فى الاوجـــه المنصوص عليها فى القانون المذكور .

ملخص الفتـــوى :

أن المـادة ٨٩ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحـدة بالقانون رقم ٣٢ لسـنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة تنص على أن « ينشأ بوزارة الشئون الاجتماعية صندوق لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقا لأحكام هذا القانون » .

وان المـادة ٩٠ من القـانون المذكور تنص على ان « تتكون موارد الصندوق من » :

(ا) حصيلة الرسوم الاضافية المفروضة لصالح الأعمال الخيرية بموجب القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ المشار اليه .

(ب) المبالغ المدرجة بالميزانية العـامة للدولة لاعانة الجمعيات ،

(ج) حصيلة ضريبة المراهنات المفروضة بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ المشار اليه .

(د) حصيلة وزارة الشئون الاجتماعية من القيمة الاسمية لأوراق اليانصيب .

(هـ) حصيلة التبرعات والاعانات التى تقررها البنوك .

وان المادة ٩١ من القانون ذاته تنص على ان « يكون للصندوق مجلس ادارة يشكل بقرار من وزير الشئون الاجتماعية ونكون له رياسته ويختص مجلس الادارة بتوزيع الاعانات ورسم سياسة التصرف فى أموال الصندوق » .

وان المادة التاسعة من مواد اصدار القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ آنف الذكر تنص على أن « ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره » وقد تم نشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية بالعدد ٢٧ الصادر فى ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ .

ويبين من النصوص المتقدمة أن الشارع جعل حصيله الرسوم والتبرعات والاعانات والايرادات التى عددتها المادة ٩٠ من القانون المشار اليه تصب فى صندوق ينشأ بوزاره الشئون الاجتماعية أسند اليه اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقا لأحكام هذا القانون ونيط بمجلس ادارته سلطة توزيع الاعانات ورسم سياسة التصرف فى اموال الصندوق ووجوه انفاقها طبقا للاحتياجات الفعلية للخدمات الاجتماعية التى تقتضيها أغراض رعاية المجتمع والنهوض به ، اما دور المحافظة التى كلفها القانون جباية هذه الأموال فلا يعدو القيام بتحصيلها لحساب الصندوق المذكور وايصالها اليه ولما كانت أحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ قد عمل بها اعتبارا من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية فى ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ ، وكانت محافظة القاهرة قد قامت بتحصيل المبالغ محل البحث المفروضه بمقتضى القانونين رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ ورقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ عن المدة

من أول يوليه سنة ١٩٦٤ حتى آخر مايو سنة ١٩٦٥ ، أى بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، فان محافظة القاهرة تكون ملزمة قانونا باداء المبالغ المذكورة لحساب الصندوق المنشأ بوزارة الشئون الاجتماعية لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقا لأحكام هذا القانون ، وقد كان يتعين عليها رد هذه المبالغ الى الصندوق ليقوم مجلس ادارته بانفاق حصيلتها فى الأوجه التى حددها القانون بوصفه الجهة الوحيدة صاحبة الاختصاص فى ذلك ، ولا يشفع فى اعفاء محافظة القاهرة من هذا الالتزام قيامها بصرف هذه الأموال فى وجوه البر وأغراض الخدمات الاجتماعية — وهو ما تنبغى مراعاته مستقبلا — الا أنه فيما يتعلق بالمبالغ التى حصلتها محافظة القاهرة فى السنة المالية ١٩٦٥/١٩٦٤ وكان يجب أن تؤول الى صندوق الاعانات بوزارة الشئون الاجتماعية فانه وان كان انفاقها قد تم على خلاف ما تقضى به أحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ، الا انه لما كان هذا الانفاق قد تم فى أعقاب نفاذ أحكام القانون المذكور وقبل صدور لائحته التنفيذية فمن المتعين لامكان التجاوز ملاءمة عن الزام محافظة القاهرة برد هذه المبالغ للصندوق آنف الذكر أن تتثبت الجهات المختصة بمراجعة هذا الانفاق من انه قد تم فى الأوجه التى حددها القانون .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية الصندوق المنشأ بوزارة الشئون الاجتماعية بمقتضى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ لاعانة الجمعيات أو المؤسسات الخاصة والاتحادات المشهر طبقا لأحكامه فى أن تؤول اليه الرسوم التى حصلتها محافظة القاهرة لحسابه اعمالا لأحكام القانونين رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ ورقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ خلال الفترة من أول يوليه سنة ١٩٦٤ حتى آخر مايو سنة ١٩٦٥ — ما لم يقم الدليل لدى الاجهزة المختصة بالمراجعة على أن المحافظة المذكورة قد أنفقتها فعلا فى الأوجه المنصوص عليها فى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ .

(فتوى ٧٢٠ فى ١٩٦٦/٧/١٣)

رابعا : القرارات الصادرة من الجمعية والغاؤها قضائيا :

قاعـــــدة رقم (٥٥٧)

المبــــدأ :

القرارات الصـــادرة من الجمعيات العمومية والجمعيـــات والهيئات الخاصة أو مجالس ادارتها أو مديريها — وقف تنفيذها بقرار من الجهة الادارية المختصة — المـــادة ٣٥ من القانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ الخاص بالجمعيات والمؤسسات الخاصة — ليس لهذه الجهة الغاء هـــذه القرارات اذ الاختصاص بذلك معقود للمحاكم المدنية .

ملخص الحـــــكم :

يبين من نص المـــادة (٣٥) من القانون رقم ٣٨٤ لســـنة ١٩٥٦ ان المشرع جعل وسيلة الطعن فى القرارات الصـادرة من الجمعية العمومية او مجلس الادارة أو مدير الجمعية هو رفع الدعوى أمام المحاكم المدنيـــة واستثناء من ذلك أجيز للجهة الادارية المختصة — فى حالة الاستعجال فقط — وقف تنفيذ القرار لا الغاؤه فليس ثمة ما يلزم الجهة الاداريه بوقف تنفيذ القرار فى حالة الاستعجال وانما الأمر فى ذلك متروك لمحض تقديرها ان شاءت تدخلت وان شاءت لم تتدخل .

(طعن ١٠٦٦ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٣)

الفصـــــل الثانى
جمعيــات خـــيرية

قاعـــــدة رقم (٥٥٨)

المبـــدا :

الجمعية الخيرية الكاثوليكية بالاسكندرية — حظر النظر فى اية مسالة غير واردة فى جدول اعمال اجتماع الجمعية العمومية — من القواعد العامة المسلمة ولا ضرورة للنص عليه فى القانون الأساسى للجمعية .

ملخص الحـــكم :

انه وان خلا القانون الأساسى للجمعية الخيرية القبطيه الكاثوليكية بالاسكندرية من نص يحظر فيه على الجمعية العمومية النظر فى أية مسألة تكون غير واردة فى جدول اعمال الاجتماع الا ان هــذا الحظر من القواعد المسلمة ؛ ذلك أنه عند دعوة الأعضاء الى اجتماع الجمعية العموميه يبين لهم فى الدعوة أو معها المسائل التى سوف تعرض فى الجلسة فيجيب العضو الدعوة بالحضور او لا يجيبها حسب أهمية تلك المسائل فى نظره ، ومن ثم يحظر النظر فى أية مسألة اخرى خارجة عن جدول الأعمال ، لأن الأعضاء لم يخطروا بها عند دعوتهم الى الاجتماع ولو انهم اخطروا بها لربما حضر من اجلها الكثير من الأعضاء الغائبين ولذلك فانه لو كان جدول اجتماع الجمعية العمومية المنعقدة فى ١٤ من مايو ســنة ١٩٥٤ تضمن مسألة طرح الثقة بأعضاء مجلس الادارة القائم وانتخاب مجلس ادارة جديد لحضر كثير من الأعضاء الذين تغيبوا لأهمية هذه المسألة .

واذا كان هــذا الاقتراح لم يقدم قبل اعداد جدول الأعمال وانما قدم فى الجلسة ، فقد كان الاجراء القانونى الوحيد هو تحديد موعد لاجتماع جديد يعقد فيما بعد لنظر هــذا الاقتراح وترســل الدعوة الى الاجتماع

الجديد الى جميع الأعضاء متضمنة هذا الاقتراح حتى يكون جميع الأعضاء على بينة من الموضوع الذى سوف يطرح فى الاجتماع الجديد .

(طعن ٦٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعـــدة رقم (٥٥٩)

المبـــدأ :

الجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاسكندرية — اجتماع جمعيتها العمومية — اعتباره منفضا بمجرد الانتهاء من جدول اعمال الجلسة — عدم اعتبار الجلسة مستمرة ببقاء فريق من الاعضاء — القرارات التى يتخذها هـذا الفريق فى اجتماعه — اعتبارها مجرد اتفاق مما يجمع عليه فريق من الأعضاء — انعدامها بالنسبة للجمعية العمومية .

ملخص الحـكم :

ان اجتمـاع الجمعية العمومية للجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاسكندرية فى ١٤ من مايو سنة ١٩٥٤ يعتبر أنه انفض بمجرد الانتهاء من النظر فى جدول اعمال الجلسة ومن ثم فان بقاء فريق من الأعضاء مهما بلغ عـددهم بعد ذلك أى بعد انفضاض الاجتمـاع — لا يعتبر بقاؤهم استمرارا لجلسـة الجمعية العمومية ، لأن الجلسـة قد انفضت — كما سلف البيان — بالانتهاء من نظر جدول الأعمال وأى قرارات يتخذونها فى مثل هـذا الاجتماع لا تعتبر صادرة من الجمعية العمومية ، بل شأنها شأن اى اتفاق يجمع عليه فريق من الأعضاء فيما بينهم بعيدا عن الجمعية — ومن ثم فان القرارات التى تتخذ بهذه الطريقة لا تكون مخالفة للقانون كما ذهب الحـكم المطعون فيه وانما هى منعدمة تمـاما inexistants بالنسـبة للجمعية العمومية التى كانت منعقدة انعقادا صـحيحا وانفض اجتماعها بعد الانتهاء من نظر المسائل التى وردت فى جدول أعمال الاجتماع .

(طعن ٦٤٠ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعـــدة رقم (٥٦٠)

المبـــدا :

قرار ادارى — جمعيــات — الجمعيــة الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاسكندرية — اعتبار انتخاب اعضاء مجلس الادارة منعدما — ليس بحاجة لقرار من وزير الشئون الاجتماعية بالغاء هذا الانتخاب — كتاب مراقبـــة الشئون الاجتماعية بالاسكندرية باعتباره كان لم يكن — لا يعتبر قرارا اداريا بابطاله — هو تبصير للجمعية بحقيقة الواقع — النعى بصدور هــذا الكتاب ممن لا يملك اصداره — فى غير محله .

ملخص الحـــكم :

ان مسألة انتخاب المدعيين كأعضـــاء لمجلس الادارة لم تكن مدرجة فى جدول الأعمال ومن ثم فان هـــذا الانتخاب يكون منعدما كما سلف القول ، والاجراء المنعدم ليس بحاجة لقرار ادارى ليبطله ، ومن ثم فلم تكن ثمت حاجة لأن يصدر وزير الشئون الاجتماعية قرارا بالغاء هـــذا الانتخاب المعدوم أصلا ، وان ما جاء فى كتاب مراقبة الشئون الاجتماعية بالاسكندرية من بطلان هذا الانتخاب واعتباره كأن لم يكن ليس فى الواقع قرارا من هذه المراقبة بابطال الانتخاب لأنه منعدم وانما هو تبصير من المراقبة للجمعية بحقيقة الواقع من ان هـــذا الانتخاب يعتبر كأن لم يكن ، ومن ثم فان طلب الحـــكم بالغاء ما تضمنه كتاب مراقبة الشـــئون الاجتماعية بالاسكندرية ووصفه المدعون بأنه قرار صـــدر ممن لا يملك اصـــداره ، هـــذا الطلب لا يستند الى أساس سليم من القانون .

(طعن ٦٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعـــــدة رقم (٥٦١)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٤٩ لســنة ١٩٤٥ الخاص بتنظيم الجمعيــات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية ــ نصه على أن تعد جمعية خيرية كل جماعة من الأفراد تسعى الى تحقيق غرض من أغراض البر ــ مفهوم ذلك أن يخضع لأحكام هــذا القانون كل نشاط يسعى الى تحقيق غرض من أغراض البر فى مصر يستقيم فى ذلك أن تكون الجمعية التى تباشر نشاطها فى مصر مصرية أو تكون فرعا أو وكالة أو مندوبية لشـــخص اعتبارى أجنبى ــ لا يحول دون ذلك نص المــادة ١١ من القانون المدنى ــ أساس ذلك ــ ومثال المندوبية العامة للصليب الأحمر الفرنسى بمصر .

ملخص الحــــكم :

ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بتنظيم الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية وقد قضى بأن تعد جمعية خيرية كل جماعة من الأفراد تسعى الى تحقيق غرض من أغراض البر وبأن تعد مؤسسة اجتماعية كل مؤسسة تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور ســواء كانت هــذه المؤسسة تقــوم بأداء خدمة انســانية دينية أو علمية أو فنية أو صناعية أو زراعية أم بأى غرض آخر من أغراض البر أو النفع العام ، وأوجب أن يكون لكل جمعيــة خيرية أو مؤسسة اجتماعيــة مقر فى مصر وأن تســجل الجمعيات الخــيرية والمؤسسات الاجتماعية القائمة عند صــدور القانون خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به والا حق للجهات المختصة طلب حلها ، فانه يكون بذلك قد أخضع كل نشاط يســـعى الى تحقيق غرض من أغراض البر فى مصر لأحكام القانون المشـــار اليه ، واعتبره بحكم القانون جمعية خيرية أو مؤسسة اجتماعية حسب الأحوال ، وأوجب تشكيلها وتسجيلها طبقـــا لأحكام هـــذا القانون حتى تثبت لها الشخصية الاعتبارية ، والا فقد حق حلها ، ويستوى فى

ذلك أن تكون الجمعية الخيرية أو المؤسسة الاجتماعية التى تباشر أغراضها فى مصر مصرية أو فرعا أو وكالة أو مندوبية لشخص اعتبارى أجنبى على ما يبين من أحكام القانون على الوجه السالف البيان ولاتخاذ العلة التى حدت بالمشرع الى التدخل فى تنظيم حق تكوين الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية وكيفية استعمال هذا الحق وتنظيم مراقبة الجهات الحكومية المختصة لها صونا للنظام العام والسهر على الأمن العام ومراقبة الآداب العامة فى البلاد .

ومن حيث أن المندوبية العامة للصليب الأحمر الفرنسى فى مصر على ما يبين من لائحتها الداخلية لا تعدو أن تكون جمعية خيرية فى حكم القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المشار اليه الذى سجلت طبقا لأحكامه فى مصر باعتبارها جماعة من الأفراد تسعى لتحقيق غرض من أغراض البر هو مساعدة المعوزين من الفرنسيين والمصريين . ولم تدع الجمعية أنه صدر بتنظيمها قانون أو مرسوم أو اتفاق دولى يقرر عدم خضوعها لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المذكور . واذ وافقت جمعية الصليب الأحمر الفرنسى فى فرنسا على تسجيل مندوبيتها المذكورة فى مصر تطبيقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ أثر صدوره على ما أبداه الدفاع عن الجمعية المدعية ، فان هذه المندوبية تكون قد اكتسبت الشخصية الاعتبارية باعتبارها جمعية خيرية وفقا للقانون المذكور وتخضع لأحكامه . وتستقل شخصيتها بذلك عن شخصية الصليب الأحمر الفرنسى بفرنسا ولا يقدح فى ذلك ما انطوت عليه اللائحة الداخلية لهذه المندوبية من اعتبارها وكيلة الصليب الأحمر الفرنسى بفرنسا ذلك أنه فضلا عن أن المشرع اعتبرها — على ما سلف بيانه — شخصا اعتباريا خاضعا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المذكور فان اللائحة المذكورة قد نصت على أن يكون مقر المندوبية فى مصر وأن تؤدى رسالتها بمراعاة القوانين المصرية وأن يحدد نشاطها الصليب الأحمر فى مصر بموافقة وزارة الشئون الاجتماعية ، بما يؤكد خضوع هذه المندوبية لأحكام القوانين المصرية .

ومن حيث أنه متى كان الأمر كذلك ، فانه لا تكون ثمة حجة فى

الاستناد الى نص الفقرة الثانية من المادة ١١ من القانون المدنى للقول بعدم خضوع المندوبية المشار اليها لاحكام القانون المصرى وخضوعها بمقوله انها تابعة لشخص اعتبارى أجنبى لاحكام القانون المرسى . لا حجة فى ذلك لان هذه الفقرة وقد نصت على انه « أما النظام القانونى للأشخاص الاعتبارية الأجنبية من شركات وجمعيات ومؤسسات وغيرها فيسرى عليه قانون الدولة التى اتخذت فيها هذه الأشخاص مركز ادارتها الرئيسى فى مصر ..... » فانها لا تعنى الا تحديد القانون الواجب التطبيق على الشخص الاعتبارى الأجنبى طبقا لقاعدة الاسناد المصرى ، دون وضع معيار الصفة المصرية أو الأجنبية للشخص الاعتبارى من حيث مدى تمتعه بالحقوق فى مصر ، أما هذه الصفة فانها تحدد وفقا للقواعد القانونية التى تحكم الأشخاص الاعتبارية ، ومؤدى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ اعتبار المندوبية المذكوره على ما سلف ذكره شخصا اعتباريا مصريا خاضعا لأحكامه .

(طعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٣)

قاعدة رقم (٥٦٢)

المبدا :

التزام الجمعيات القائمة وقت صدور القانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ بتعديل نظامها وطلب شهرها طبقا لأحكام هذا القانون — جواز حل الجمعية اذا اخلت بهذا الالتزام — لا يغير من ذلك فرض الحراسة على اموال الجمعية .

ملخص الحكم :

ان المندوبية المذكورة اذ كانت قائمة عند صدور القانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة الذى حل محل القانون الأول ، فانه كان من المتعين أن يتم تعديل نظامها وطلب شهرها بالتطبيق لأحكام القانون الجديد خلال سنة من تاريخ العمل به والا جاز حلها بقرار من السلطة المختصة عملا بنص المادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون .

واذ قعدت المندوبية عن اتخاذ ما قضت به المادة المذكوره ، فان قرار حلها يكون قد قام على أساس سليم من القانون . ولا اعتداد بما ابداه الدفاع عن الجمعية المدعية من ان نشاط المندوبية توقف منذ اول نوفمبر سنة ١٩٥٦ بسبب وضع أموالها تحت الحراسة باعتبارها من أموال الرعايا الفرنسيين وفقا لاحكام الأمر العسكرى رقم ٥ لسنة ١٩٥٦ قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ المذكور ، ذلك ان وضع الحراسة على أموال المندوبية ما كان ليحول قانونا بين القائمين عليها وبين المطالبه بتعديل نظامها وطلب شهرها وفقا لأحكام القانون .

(طعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٢)

قاعـــدة رقم (٥٦٣)

المبـــدا :

اختصاص الجهة التى اصدرت قرار حل الجمعية بتوجيه اموالها الى الوجهة التى حددها القانون — العبرة بالأموال المملوكة للجمعية دون الأموال المملوكة للغير والتى تحوزها الجمعية — بيان ذلك .

ملخص الحـــكم :

خول القانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ فى المادتين ٣٨ و ٣٩ منه الجهة التى أصدرت قرار حل الجمعية الخيرية سلطة تعيين مصف لها وتوجيه أموالها الباقية الى الوجهة التى حددها القانون ، واذ نص القانون على الجهة التى أصدرت قرار حل الجمعية بصفة عامة ، فانه لا يسوغ القول بتخصيص هذه الجهة بالجهات القضائية التى خولها القانون سلطة الحل فى بعض الحالات دون الجهات الادارية صاحبة الحق فى حل الجمعيات الخيرية فى الحالات الأخرى كما هو الشأن فى المنازعة الماثلة ويكون القرار المطعون فيه فيما قضى به من أيلولة أموال المندوبية الى جمعية الهلال الأحمر باعتبار أن نشاطها اقرب الى غرض المندوبية قد صدر صحيحا بالنسبة لاختصاص مصدره به وبالنسبة للجهة التى وجهت اليها أموال المندوبية .

وانه وان كان للجهة الادارية الحق فى تقرير ايلولة اموال المندوبية الى جمعية الصليب الاحمر . غير أن هـذا الحق مقصور على ما تملكه المندوبية المذكورة ويعتبر من مكونات ذمتها المـالية ، اما الأموال الاخرى المملوكة للغير والتى تضع المندوبية يدها عليها فلا تعتبر من مكونات ذمتها المـالية وبالتالى لا تملك الجهة الادارية المساس بها أو التصرف فيها .

(طعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٣)

قاعـــدة رقم (٥٦٤)

المبـــدأ :

مؤسسات علاجيـة — جمعيات خيريه — مستشفيات — المؤسسات العلاجية لمحافظة القاهرة — الجمعيـة الخيرية الاسلامية — تعويض — القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ فى شـأن تنظيم المؤسسات العلاجية — انتقال ملكية مستشفى الجمعية الخيرية الاسلامية الى المؤسسة العلاجية لمحافظـة القـاهرة تنفيـذا للقانون المشـار اليه — التزام المؤسسـة العلاجية لمحافظة القاهرة بأن تؤدى نقدا الى الجمعية الخيرية الاسلامية تعويضا عن مستشفاها الذى آل الى المؤسسة — تقدير قيمة هذا التعويض بالقيمة التى قدرتها اللجنة المشكلة طبقا لنص المـادة السادسة من القانون رقم ١٣٥ لسـنة ١٩٦٤ المشـار اليه وذلك دون التقيد بالحد الأقصى للتعويض المنصوص عليه فى القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٤ — أساس ذلك .

ملخص الفتـــوى :

ان الدستور ينص فى المـادة ١٦ منه على أن « الملكية الخاصـة مصونة وينظم القانون أداء وظيفتها الاجتماعية ، ولا تنزع الملكية الا للمنفعة العامة ومقابل تعويض عادل ، وفقا للقانون » .

وواضح من ذلك أن حرمان المالك من ملكه لا يكون الا لمنفعة عامة وتنفيذا لنص فى القانون ، وأن يكون ذلك مقابل تعويض عادل ، وقد عمد الدستور الى ترديد هذا الاصل وتثبيته وأتى به نصا صريحا ، ولم يشـــا

ان يجعل مبدأ تقرير التعويض متروكا لأى سلطة من السلطات ، فهو لم يخول المشرع تقديرا فى هـذا المبدأ وانما وكل اليه التفصيل الذى لم يجر العرف الدستورى على ان يتضمنه الدستور فى صـلبه . من نحو كيفية تقدير التعويض وكيفية أدائه ... ، وعلى ذلك فان تأميم مشروع خاص بنقل ملكيتـه من مالكه الى الدولة ، لا يتصور دسـتوريا ان يتم بغير تعويض عادل يتقاضاه المالك على النحو الذى يقرره القانون .

ومن حيث ان القانون رقم ١٢٥ لسـنة ١٩٦٤ فى شـأن تنظيم المؤسسـات العلاجية قد نص فى مادته الاولى على ان « تؤول ملكيـة المستشفيات المبينة فى الكشف المرافق لهذا القانون الى الدوله ويستولى وزير الصحة فورا عليها » ... ونص فى مادته الخامسة على ان « يؤول جميع ما يتم الاسـتيلاء عليه الى المؤسسات العلاجيه التى تنشـأ فى المحافظات أو الى الجهات الأخرى التى يحددها وزير الصحة ... » .. وانطلاقا من ذلك الاصل الدستورى المشار اليه نصت هذه المـادة الخامسة على ان تلتزم هـذه المؤسسـات أو هـذه الجهات باداء التعويض الذى قد يكون مستحقا الى ذوى الشـأن ، وناط القـانون فى مادته السادسة بلجان معينة تقـدير قيمة المستشفيات بقرارات نهائية . وبديهى ان قيمة المستشفى حسـبما تقدرها اللجنة هى التعويض الذى يسـتحق لذوى الشـأن ، واستحقاق هـذا التعويض حتمى والزامى بالنص الصريح ، وليس فى القانون — مع عدم جواز النص على ذلك — اشاره تتيح لسلطة ما أن تحرم أصحاب المستشفيات من التعويض أو تبيح لها فى شأن اصل استحقاقه سلطة التقدير .

ومن حيث انه وقد ثبت أن القانون رقم١٣٥ لسـنة ١٩٦٤ بفرض تعويضا لملاك المستشفيات التى آلت ملكيتها الى الدولة طبقـا لأحكامه ، فانه لا يصح الاستناد فى هـذا الشأن الى القياس على أحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسـنة ١٩٦٤ للقول بحرمان الجمعيـات الخيرية من ذلك التعويض ، فهذا القـانون

الأخير ينص فى مادته الخامسة على أنه « لا يجوز أن ينص فى نظام الجمعيه على ان تؤول اموالها عند الحل الا الى الجمعيات أو المؤسسات الخاصة او الاتحادات التى تعمل فى ميدان عمل الجمعية المنحلة ... » كما ينص فى المادة ٦٠ — وهى واردة فى الفصل الخاص بحل الجمعية — على أنه « بعد تمام التصفية يقوم المصفى بتوزيع الاموال الباقية وفقا للأحكام المقررة فى نظام الجمعيه . فاذا لم يوجد نص فى نظام الجمعية على ذلك أو وجد ولكن اصبحت طريقه التوزيع المنصوص عليها غير ممكنه وجب على الجهة الاداريه بعد اخذ رأى الاتحادات المختصة ان تقرر توجيه اموال الجمعية المنحله الى الهيئات التى تراها » . ولا شك أن هذه النصوص ليس من شأنها ان تؤدى الى حرمان الجمعية من التعويض المقرر لها طبقا للقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ وآية ذلك أن هذا القانون يقرر صراحة وجوب اداء تعويض لملاك المستشفيات التى آلت الى الدولة ، ولا يصح أن يهدم بالقياس حكم نص صريح ، فالقياس لا محل له الا اذا خلا التشريع من حكم صريح اما اذا وجد النص فانه يمتنع القياس ، ومن ناحية اخرى فان القياس فى هذه الحالة — بفرض جوازه — لم تتوافر شروطه واهمها اتحاد العلة بين المقيس والمقيس عليه فليس ثمة تشابه اصلا بين حالة حل الجمعيه مما هو منصوص عليه فى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ، وبين حالة بقاء الجمعيه قائمه بجميع كيانها مع تاميم مشروع تملكه مما هو منظم بالقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ومن حق الجمعية فضلا عن مصلحتها أن تتقاضى تعويضا عن هذا التأميم تستغله فى سائر اغراضها .

كذلك فانه لا يؤثر فى استحقاق الجمعيات الخيرية للتعويض المقرر طبقا للقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ كون أموال هذه الجمعيات قد تكونت من تبرعات من المواطنين وأعانات من الدولة ، وذلك أنه لا عبرة بمصدر اموال الجمعية طالما أن هذه الأموال ، وذلك أنه لا عبرة بمصدر أموال الجمعية طالما ان هذه الأموال اصبحت مملوكة لها ، ولا يصلح ذلك لأن تتذرع به جهة الادارة لمصادرة حق للجمعية تقرره لها القانون .

فضلا عن أن هــذا الاعتبار كان تحت نظر المشرع واشار اليه فى المذكره الايضاحيه لمشروع القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ومع ذلك اوجب بنص صريح اداء التعويض المســتحق الى ملاك المستشفيات التى الت الى الدولة . ويؤيد ذلك ان الكشف المرافق لذلك القانون تضمن تسعة وثلاثين مستشفى . والغالبيه العظمى من هــذه المستشفيات كانت مملوكه لجمعيات خيرية ، ولا شك ان الاعتبارات التى نراها وزارة الصــحه كانت تحت نظر المشرع وانه قدر هــذه الاعتبارات وخلص من تقديرها الى النص فى المــادة الخامســه على وجوب اداء تعويض الى ذوى الشــان — مما يدل على اتجاه واضح لدى المشرع فى احقية الجمعيات الخيريه — وهى التى تملك العدد الاكبر من المستشفيات المؤممه — فى الحصول على تعويض . وليس لاى جهــه ان تعيد تقدير تلك الاعتبارات بعد المشرع لتصل الى حكم مغاير لمــا قرره .

كذلك فانه لا يؤثر فى اســتحقاق التعويض ما ورد بنص المــادة الخامسة من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ من التزام باداء « التعويض الذى قد يكون مستحقا الى ذوى الشان » . فمفهوم هــذا التعبير يتضح من ان القانون المذكور بعد ان قرر اصل الحق فى التعويض . وكل فى مادته السادسة الى لجنه معينه تقدير قيمه المستشفى ، ولا شك انه نتيجة هــذا التقدير ، وما يستلزمه بداهة من تقييم اصــول المستشفى وخصومه من الناحيه المــاليه . قد يســفر الأمر عن حق فى التعويض اذا زادت الاصــول على الخصوم . وقد يسفر عن عدم استحقاق شىء اذا استغرقت الخصوم الاصــول ومعنى ذلك ان أصل الحق فى التعويض لا يحتمل التقدير . ولكن قيمة التعويض هى التى تعلق على نتيجة تقييم المستشفى وترتهن بها .

ومن حيث ان التعويض الذى يستحق طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ، يجب اداؤه الى مستحقيه نقــدا وفورا . كما يجب اداؤه كاملا طبقا لمــا قدرته اللجنة المشــكلة . وفقا لنص المــادة السادســة من هذا القــانون ، وذلك لأنه ليس فى هــذا القانون ما يسمح باداء التعويض

بسندات على الدوله ، وليس فيه نص على تأجيل ادائه . كما لم يتضمن تحديد حد أقصى لمــا يمكن الوفاء به من التعويض المستحق ، ولا يسوغ القول بصرف التعويض بسندات على الدولة استنادا الى القانون رقم ١١٧ لســـنه ١٩٦١ بتاميم بعض الشركات والمنشات . او القانون رقم ١١٨ لســـنه ١٩٦١ بتقرير مساهمة الحكومه فى بعض الشركات والمنشات ، والقانون رقم ١١٩ لســـنه ١٩٦١ بتقرير بعض الاحكام الخاصـــه ببعض الشركات القائمـــة ، وذلك لان كلا من هـــده القوانين خاص بشركات ومنشات معينه ليس من بينها المستشفيات المذكوره فى الكشف المرافق للقانون رقم ١٣٥ لســـنه ١٩٦٤ ، كما ان هـــذه القوانين الثلاثة ســـابقه جميعها على القانون رقم ١٣٥ لســـنة ١٩٦٤ ولم ترد فيه اشـــارة الى احدها أو احالة الى اى حكم من أحكامها .

كما لا يسوغ الاستناد الى القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٤ بتعويض أصحاب أسهم رؤوس أموال الشركات والمنشـــآت التى آلت ملكيتها الى الدولة وفقا لاحكام القوانين ارقام ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ لســـنة ١٩٦١ والقوانين التاليه لها تعويضا اجماليا ، فقد نص هـــذا القانون فى مادته الاولى على ان « جميع أســـهم ورؤوس أموال الشركات والمنشآت التى آلت ملكيتها الى الدولة وفقا لأحكام القوانين أرقام ١١٧ و ١١٨ و ١١٩ لسنة ١٩٦١ المشار اليها وأحكام القوانين التالية لها ، يعوض صاحبها عن مجموع ما يمتلكه من أسهم ورؤوس أموال فى جميع هـــذه الشركات والمنشآت بتعويض اجمالى قدره ١٥ ألف جنيه ، ما لم يكن مجموع ما يمتلكه فيها اقل من ذلك فيعوض عنه بمقدار هـــذا المجموع » ونص فى مادته الثانية على أن « يتم التعويض المشار اليه فى المـــادة السابقة بسندات على الدولة وفقا لأحكام القوانين التى آلت بمقتضاها ملكيته أسهم ورؤوس أموال هـــذه الشركات والمنشآت الى الدولة » .

فهذا القانون بدوره سابق على القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ولم يتضمن هـــذا الأخير اشارة اليه أو احالة الى أحكامه ، ولا شك ان الأحكام التى تضمنها القانون رقم ١٣٤ لســـنة ١٩٦٤ انما تنصرف الى الشركات

والمنشـــآت التى تم تأميمها قبل العمل به ولم يقصد الى وضع مواعـــد دائمة تنطبق على حالات التأميم التى تتم بعد ذلك .

لهـــذا انتهى رأى الجمعيـــة العمومية الى ان المؤسســـة العلاجية لمحافظة القاهرة تلتزم بأن تؤدى نقدا الى الجمعية الخيرية الاســـلامية تعويضا عن مستشفاها الذى آل الى المؤسســـة ، ويقدر هـــذا التعويض بالقيمة التى تقدرها اللجنة المشكلة طبقا لنص المـــادة السادسة من القانون رقم ١٢٥ لســـنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم المؤسسات العلاجية وذلك دون تقيد بالحد الأقصى للتعويض المنصوص عليه فى القانون رقم ١٣٤ سنة ١٩٦٤ المشار اليه .

(ملف ٧٥/٢/٦ — جلسه ١٩٧١/٦/٩)

تعليـــق :

أيدت الجمعية العمومية بهذه الفتوى فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٦ من يناير ســـنة ١٩٧١ — فتوى رقم ٣٩ فى ٢٧ من يناير سنة ١٩٧١ — ملف رقم ١٢٥/٢/٨٦ .

قاعـــدة رقم (٥٦٥)

المبـــدا :

ان الكنائس التى تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور لا تعتبر مؤسسات اجتماعية فى معنى الفقرة الثانية من المـــادة الأولى من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية .

ملخص الفتـــوى :

سئل قسم الرأى مجتمعا عما اذا كانت الكنائس التى تنشأ بمال يجمع كله أو بعضـــه من الجمهور كمؤسسات اجتماعية تخضع لاشراف وزارة الشئون الاجتماعية واذا كانت تخضع لهذا الاشراف فما مداه ومدى اشراف البطريركية على هـــذه الكنائس ازاءه . وقد بحث القسم هـــذا الموضوع

بجلسته المنعقدة فى ١٨ من سبتمبر سـنة ١٩٤٩ واستعرض نصوص القانون رقم ٤٩ لسـنة ١٩٤٥ الخاص بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية وانتهى رأيه الى أن الكنائس التى تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور لا تعتبر مؤسسات اجتماعية فى معنى الفقرة الثانية من المـادة الأولى من القانون المذكور ومن ثم فان هـذه الكنائس لا تخضـع للاشراف المخول لوزارة الشئون الاجتماعية بالمـادة الثانية من هـذا القانون .

(فتوى ٢٧٣/١/١/٥٢ فى ١٩٤٩/٩/٢٨)

الفصــل الثــالث
جمعيات الادخار والاعانات

قاعــدة رقم (٥٦٦)

المبــدا :

جمعيات الادخار والاعانات — لا يسرى على انشائها الحظر الوارد فى المـادة ١٣ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ — اساس ذلك — تخلف مناط الحظر فى هـذه الجمعيات باعتبار انها ليس لها اى غرض او نشاط عمالى وانما هى هيئات تامينية ادخارية تخضع للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التامين وتكوين الاموال — لا يؤثر فى ذلك وجـوب شهرها طبقا لقانون الجمعيات — بطلان الاجراءات التى اتخذتها الادارة المختصة بتصفيتها .

ملخص الفتــوى :

ان جمعيات الادخار والاعانات ، وان كانت مشهرة طبقا لقـانون الجمعيات حتى تكتسب الشخصية الاعتبارية شأنها شأن اية جمعية أخرى — الا انها تخضع فى الوقت نفسه للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال ، ومن بين احكامـه التسجيل فى مصلحة التأمين بوزارة الاقتصاد — واغراض هذه الجمعيات تتحصل عادة فى صرف مكافآت للاعضاء بشروط معينة ، ومنحهم اعانات مالية اثناء المرض والاجازات المرضية واعانة عائلات من يتوفون وهم فى الخدمة واقراض الاعضاء بالشروط المقررة فى نظام الصندوق . ومثل هذه الجمعيات تعتبر أموالها أموال صندوق اعانات ومدخرات للاعضاء ، وهى هيئات تأمينية ادخارية وليس لها اى غرض او نشاط عمالى — ومن ثم فان اعضاءها يكون لهم الحق فى الاستمرار فى عضويتها ولو كان لهم حق انشاء نقابات عمالية وذلك لان الحظر الوارد فى المـادة ١٣ من قـانون

الجمعيات لا يسرى فى هذه الحالة لان مناطه أن تمارس الجمعيـــة نشاطـــا تختص أو تقوم به النقابة العمالية ، والحال هنا أن نشاط صناديق الادخـــار والاعانات بعيد الى حد كبير عن نشاط واغراض النقابات العمالية ـــ ويضاف الى ذلك أن الذى يحكم هذه الصناديق اساسا ليس هو قانون الجمعيـــات الوارد به الحظر المذكور ، وانما يحكمها قانون خاص هو القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه .

ومتى كان ذلك ، فان المـــادة ١٣ من قانون الجمعيات والمؤسســـات الخاصة لا يسرى حكمها على صناديق الادخار والاعانات أيا كانت تسميتها (جمعية أو رابطة) وأيا كانت صفة اعضائها ، ومن هذا القبيل جمعيه الادخار بوزارة الصحة العموميه المسجلة بسجل صناديق الاعانات تحت رقم ١٦٠ وبالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ . وتكون الاجراءات التى اتخذتها جهة الادارة المختصة بتصفيتها اجراءات باطلة لمخالفتهـــا للقانون .

لهذا ، انتهى رأى الجمعية الى أن المـــادة ١٣ من القانون رقم ٣٢ لســـنة ١٩٦٤ الخاص بالجمعيات والمؤسسات الخاصة لا يسرى حكمها على الروابط الاجتماعية ، كمـــا لا يسرى حكمها على صـــناديق الادخار والاعانات المحكومة بالقانون رقم ١٥٦ لسنه ١٩٥٠ المشار اليه . وعلى النحو السالف بيانه .

(ملف ٦/١/٨٨ ـــ جلسة ١٩٦٤/١٢/٢)

قاعـــدة رقم (٥٦٧)

المبـــدا :

القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ فى شأن الاشراف والرقابة على هيئات التامين وتكوين الاموال ـــ صندوق الاعانات لا يزاول نشاطا آخر غير ما خصص له فى هـــذا القانون ـــ الجمعية تزاول انشطة عديدة قد يكون من بينها نشـــاط الاعانات فتعتبر جمعية خاصة ما لم يتضمن سند انشائها

نصوصا صريحة على تضمنها لصندوق اعانات — فى هذه الحالة يكون ثمت جمعية وصندوق اعانات يخضع كل منهما للقانون الخاص به — مثال — النقابة العامة لعمال الدريسة بسكك حديد جمهورية مصر — تعتبر جمعية بحتة لا تنطوى على صندوق اعانات وان كانت تباشر كاحد اغراضها الرئيسية منح اعانات لاعضائها — خضوعها لاحكام قانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ وحده دون القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ .

ملخص الفتــــوى :

صدر القرارى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٣ بقبول تسجيل صندوق الرابطة العامة لعمال الدريسة بالسكة الحديد بسجلات المؤسسة المصرية العـــامة للتأمين تحت رقم ٦٧ وذلك تطبيقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ فى شأن الاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال كما تم اشهار هذا الصندوق بوزارة الشئون الاجتماعية تحت رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٦٦ تطبيقا لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة، وقد ترتب على ذلك ازدواج فى الاشراف وخلط بين اغراض الصنــــدوق والرابطة ، وحسما لذلك فقد طلبت المؤسسة المذكورة من صناديق الروابط ضرورة الفصل بين نشاط واغراض الروابط ماليا واداريا ، وبناء عليه فقد شكلت لجنة مشتركة تضم ممثلين عن وزارة الشئون الاجتماعية وادارة الصناديق والادارة القانونية بالمؤسسة تكون مهمتها متابعة تنفيذ كل من تعليمـــات المؤسسة ووزارة الشئون الاجتماعية بالنسبة الى الصناديق المســـجلة طبقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ والمشهره فى ذات الوقت وفقـــا القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما ، وقد استجاب صندوق الرابطة لتعليمات المؤسسة ومديرية الشئون الاجتماعية بشمال القاهرة وذلك بضرورة العمل على فصل ميزانية الصندوق عن ميزانية الرابطة ، وقامت ادارة صندوق الرابطة باتخاذ الخطوات الآتية : — أولا — تقدم الصندوق فى ١٩ فبراير سنة ١٩٦٩ بتقرير عن المركز المالى مرفقا به لائحة النظام الاساسى معدلة وفقـــا لتعليمات المؤسسة وتوصيات تقرير المركز المـــالى واعتمدت المؤسسة

فى ١٩٦٩/٤/٢ التوصيات الواردة بالتقرير المذكور والتعديلات التى ادخلت على لائحة النظام الاساسى حيث تم تعديل الاسم الى « صندوق تأمين عمال السكة دريسة والانشاءات » واخطرت وزارة الشئون الاجتماعية بهذه التعديلات وفقا لتوصيات اللجنة المشتركة . ثانيا — أقرت الجمعية العمومية للصندوق فى اجتماعها بتاريخ ١٩٦٩/٤/٢٥ ما جاء بتوصيات التقرير الاكتوارى والتعديلات التى ادخلت على لائحة النظام الاساسى . كما وافقت على ايلولة جميع اموال الرابطة الى الصندوق . وقامت ادارة الصندوق بتسليم مفتش الشئون الاجتماعية تقرير المركز المالى وصورة من اللائحة المعدله ووقع عليها بما يفيد ذلك حتى يتسنى لوزارة الشئون الاجتماعية اتخاذ اجراءات شهر التعديلات . وقد افادت وزارة الشئون الاجتماعيه بكتاب موجه الى المؤسسة بعدم قانونية التعديلات التى اقرتها المؤسسة المذكورة وانها غير ذات اثر قانونى وتتعارض واحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ وان الصندوق ما هو الا وجه من وجوه نشاط الرابطة وبالتالى فان الرابطة هى صاحبة اموال الصندوق وبناء عليه اصدرت وزارة الشئون الاجتماعية القرار الوزارى رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٠ بحل مجلس ادارة الرابطة العامة لعمال الدريسة وتعيين مدير مؤقت للرابطة ، واصدرت تعليماتها الى بنك مصر بفرض الحظر على اموال الرابطة ، وقد استجاب البنك لذلك وفرض حظرا على اموال صندوق تأمين عمال السكة دريسة والانشاءات ولم يستجب لتعليمات المؤسسة برفع هذا التحفظ على اموال الصندوق . وترى الادارة القانونية للمؤسسة انه وقد تم فصل نشاط واغراض الصندوق عن اغراض الروابط ماليا واداريا وتعديل اللائحة بنظام جديد وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه ولائحته التنفيذية فانه قد أصبح صندوقا خاصا للتامين مستندة فى ذلك الى فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الصادرة برقم ١٠٧٥ فى ١٩٦٤/١٢/٢ التى انتهت الى ان صناديق الاعانات هى هيئات تأمين ادخارى تخضع للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال ولا يؤثر فى ذلك وجوب شهرها طبقا لقانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ لاكتساب الشخصية الاعتبارية فقط وقد طلبت المؤسسة ابداء الراى القانونى فى

المسألتين الآتيتين : — أولا — مدى سريان قرار وزير الشئون الاجتماعيه بحل مجلس ادارة الرابطة المذكوره بالنسبة الى مجلس الادارة الحالى لصندوق التأمين الخاص المسجل بالمؤسسة وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ ، ومدى سلطة المدير المؤقت المعين للاشراف على أعمال الرابطة بالنسبه الى أعمال الصندوق . ثانيا — مدى قانونية الاجراءات التى اتخذها بنك مصر فى غرض الحظر على أعمال واموال صندوق التأمين وفقا للتعليمات الصادرة اليه من المدير المؤقت .

ومن حيث ان مثار الخلاف فى هذا الموضوع ينحصر فى تكييف الوضع القانونى للنقابة العامة التعاونيه لعمال الدريسة بسكك حديد جمهوريه مصر ، وهل هى تعتبر جمعيه خاصة تسرى عليها أحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة بما يترتب عليه من اختصاصات وسلطات وزارة الشئون الاجتماعية خاصه وان هذه النقابة مشهرة طبقا لاحكام القانون المذكور أم ان هذه النقابة (او الرابطة) تنحصر فى كونها مجرد صندوق تامين واعانات يخضع فقط لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال .

ومن حيث انه يبين من مطالعة مواد النظام الاساسى للنقابه المذكورة قبل تعديلها سنة ١٩٦٩ ، ان أغراض هذه النقابة هى « التعاون المادى وتكوين روابط الاخاء والتضامن بين الاعضاء ، والسعى بالطرق المشروعه التى تجيزها قوانين البلاد فى أيجاد الضمانات الادبية والمادية لاعضائها ولا تتعرض النقابة للمباحثات الدينية والسياسية » . كما فصل النظام الموارد المالية للنقابة واوجب ايداعها بنك مصر وبين كيفية ادارة أعمال النقابة واختصاصات مجلس الادارة ، وعنى بايضاح المساعدات التى تمنحها النقابة لاعضائها واسرهم فى ظروف خاصة كالزواج أو المرض أو الوفاه أو غير ذلك .

ومن حيث ان صندوق الاعانات وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ لا يزال نشاطا آخر غير ما خصص له فى القانون المذكور ، أما

الجمعية فانها تزاول انشطة عديدة قد يكون من بينها نشاط الاعانات . فتعتبر جمعية خاصـــة ما لم يتضمن سند انشائها نصوصا صريحة على تضمنها لصندوق اعانات وفى هذه الحالة نكون بصدد جمعية وصندوق اعانات كل منهما يخضع للقانون الخاص به وفى الحالة المعروضة تـــدل نصوص سند انشاء النقابة على انها جمعية بحته لا تنطوى على صندوق اعانات وان كانت تباشر كأحد اغراضها الرئيسية منح اعانات لاعضائها ، ومن ثم يكون تسجيلها كصندوق اعانات بالمؤسسة المصرية العامـــة للتأمين قد وقع باطلا ، وتخضع هذه النقابة لاحكام قانون الجمعيات رقم ٣٢ لســـنة ١٩٦٤ وحده دون القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى بطلان تسجيل النقابة العـــامة لعمال الدريسة بسكك حديد جمهورية مصر فى سجلات المؤسسة المصريـــة العامة للتأمين وخضوع هذه النقابة لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ فى الجمعيات والمؤسسات الخاصة وحده مع ما يترتب على ذلك من آثار .

(ملف ٨٨/١/١٤ — جلسة ١٩٧١/١٢/١٥)

الفصـــــل الرابـــــع
جمعيات ومؤسسات خاصة مختلفة

اولا — الجمعية الزراعية :

قاعـــــدة رقم (٥٦٨)

المبـــــدا :

بالرجوع الى تاريخ الجمعية الزراعية ، يتبين انها مجموعة اشـــخاص لا مجموعة اموال،فهى جمعية لا مؤسسة،وينص قانون هذه الجمعية النظامى على ان غرضها هو السعى فى ترقية الزراعة وتحسينها بمصر والسودان بكل الوسائل على الاطلاق ، وهذا الغرض وإن كان من اغراض النفع العـــام الا انه ليس من اغراض البر الذى يجب ان تسعى اليه الجمعية الخيرية فى تطبيق احكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ ، ومن ثم فهى تخرج عن نطاقه ، وبالتالى لا تخضع له ولا يسرى عليها احكامه .

ملخص الفتـــــوى :

بحث قسم الراى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ١٧ من فبراير ســــنة ١٩٥٢ مدى خضوع الجمعية الزراعية لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ .

وبالرجوع الى احكام هذا القانون الخاص بالجمعيات الخـــــيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية تبين انه ينص فى المـــادة الاولى منه على ان :

« تعد جمعية خيرية كل جماعة من الافراد تسعى الى تحقيق غرض من اغراض البر سواء كان ذلك عن طريق المعاونة المادية او المعنوية .

وتعد مؤسسة اجتماعية كل مؤسسة تنشأ بمال يجمع كله او بعضه من الجمهور لمدة معينة او غير معينة سواء كانت هذه المؤسســة تقوم بأداء خدمة

انسانية أو دينية أو علمية أو فنية أو زراعية أو رياضية أو بأى غرض آخر من اغراض البر أو النفع العام .

ويشترط فى جميع الأحوال الا يقصد الى ربح مادى للاعضاء والا تكون اغراض الجمعية الخيرية أو المؤسسة الاجتماعية ووسائلها فى تحقيق هذه الاغراض مخالفة للنظام العام او الامن او الآداب العامة » .

ويتضح من ذلك ان القانون قد فرق بين الجمعية والمؤسسة وبين الشروط اللازم توافرها فى كل منهما لكى تعتبر جمعية خيرية أو مؤسسة اجتماعية مما يخضع لأحكام هذا القانون .

فالجمعية مجموعة من الأشخاص تسعى لغرض غير الحصول على ربح مادى .

أما المؤسسة فانها تتكون من مال يخصص لعمل من أعمال البر أو النفع العام دون قصد الى ربح مادى .

ولكى ينطبق القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ على الجمعية — بالتعريف السابق — يجب أن يكون غرضها القيام بعمل من أعمال البر . أما اذا كانت تسمى جمعية خيرية فلا ينطبق عليها القانون المشار اليه .

ولكى ينطبق القانون المذكور على المؤسسة يجب أن يكون المال الذى تتكون منه مجموعا كله أو بعضه من الجمهور .

ولتطبيق هذه المبادىء على الجمعية الزراعية يتعين أولا معرفة ما اذا كانت جمعية أو مؤسسة ثم البحث فى توافر الشروط سالفة الذكر أو عدم توافرها .

وبالرجوع الى تاريخ هذه الجمعية يتبين أنه فى ٣٠ من مارس سنة ١٨٩٨ دعا الامير حسين كامل بعض الامراء وأعيان البلاد وعرض عليهم فكرة تأليف جمعية زراعية باسم « الجمعية الزراعية الخديوية » يدفع كل عضو فيها اشتراكات سنوية فوافقوا على تأسيس الجمعية واختاروه رئيسا

لهـا فابلغ الحكومة بذلك فى ٥ من ابريل سنة ١٨٩٨ فوافق مجلس الوزراء فى ١٤ من الشهر المذكور على الاقتراحات الخاصة بتأسيس الجمعيـة التى ستعنى بالوسائل التى تفيد الزراعة المصرية .

وقد اعانت الحكومة الجمعية بمبالغ انقطعت فى مارس سنه ١٦١٥ باتفاق بين الجمعيه والحكومه وقدمت لها اراض بايجار ارض لانشاء حقول للتجارب وللمعرض الزراعىولا زالت هذه الاراضى تحت يدها الى الان وينص فى القانون النظامى للجمعيه على أن الجمعية تتكون من اعضاء أصليين وأعضاء منتسبين وعدد الاعضاء الاصليين لا يزيد على ربعمائه وعدد المنتسبين غير محدود . ويدفع كل عضو اشتراكاسنويا يحدده مجلس الادارة ولا يزيد عن جنيـه واحد .

وللجمعية مجلس ادارة يدير شئونها ولها جمعيه عمومية تتألف من الاعضاء الاصليين وليس للاعضاء أى حق فى الارباح او فى أصول الجمعية عند تصفيتها .

ومن ذلك يتبين أن الجمعية الزراعية هى مجموعة أشخاص لا مجموعه اموال ، ومن ثم فهى جمعية لا مؤسسة وعلى ذلك فلا وجه للبحث فيما اذا كانت اموالها قد جمعت من الجمهور ام لا لأن هذا البحث انما يلزم بالنسبه الى المؤسسات لا الجمعيات .

ولكى تعتبر الجمعية جمعية خيريه تخضع لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ يشترط ان تسعى الى تحقيق غرض من أغراض البر .

وينص القانون النظامى للجمعية الزراعية على أن غرضها « هو السعى فى ترقية الزراعة وتحسينها بمصر والسودان بكل الوسائل على الاطلاق » .

وهذا الغرض — وان كان من اغراض النفع العام — الا أنه ليس من أغراض البر الذى يجب أن تسعى اليها الجمعية الخيرية فى تطبيق أحكام القانون السابق الاشارة اليه ومن ثم لا تسرى عليها هذه الأحكام ..

ولا عبرة بما ورد فى المناقشات البرلمانية عند نظر مشروع ذلك القانون من اشارة الى الجمعية الزراعية لأنه فضلا عن أن ما قيل فى هذا الصدد لا يقطع بما انتهى اليه الرأى فى هذا الشأن ، فانه قد قام على الخلط بين الجمعية والمؤسسة حتى لقد أضيفت الى الفقرة الثانية من المادة الاولى عبارة « صناعية أو زراعية » فى مجلس النواب لكى تتسع للتطبيق على الجمعية الخيرية كما أضيفت الى الفقرة ذاتها فى مجلس الشيوخ عبارة « بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور » لظن البعض ان هذا الشرط يبعد الجمعية المذكورة من نطاق تطبيق هذا القانون ، مع أن كلا الامرين لا محل له لأن العبارتين المضافتين واردتان فى تعريف المؤسسة والجمعية الزراعية ليست مؤسسة كما سبق البيان .

لذلك انتهى رأى القسم الى ان الجمعية الزراعية لا تخضع لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ لأنها لا تعتبر جمعية خيرية ولا مؤسسة اجتماعية طبقا لهذه الاحكام .

(فتوى ١٣٣فى ١٩٥٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (٥٦٩)

المبدأ :

الهيئة الزراعية المصرية — الجمعية الزراعية المصرية — القانون رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٥٦ بانشاء الهيئة الزراعية المصرية — نصه على اعتبار هذه مؤسسة عامة وادماج الجمعية الزراعية المصرية فيها — مؤداه زوال الجمعية الزراعية المصرية كشخص من اشخاص القانون الخاص وحلول المؤسسة محلها وهى من اشخاص القانون العام — اثر ذلك : حل صندوق التوفير لموظفى الجمعية الزراعية بالتطبيق للمادة ١٤ من لائحة الصندوق — ما كانت تساهم به الجمعية فى هذا الصندوق — لا يعتبر جزءا من أجر العمال والموظفين فيها ومن ثم لا يضاف الى مرتباتهم بعد حل الصندوق .

ملخص الفتوى :

تنص لائحة صندوق التوفير لموظفى الجمعية الزراعية الصادرة بقرار

من مجلس ادارة الجمعية فى ٢ من سبتمبر سنة ١٩٤٤ فى المـادة الثانية على أن « رأس مال هذا الصندوق يتكون من :

١ — ٢٧٥٠ جنيها المبين فى مقدمة هذه اللائحة .

٢ — من مبلغ قدره ٥٪ تخصم من مرتبات الموظفين المذكورين فى المادة الاولى طول مدة خدمتهم بالجمعية .

٣ — من قيمة العلاوة التى تمنح للموظفين عن أول شهر تمنح لهم .

٤ — من مبلغ تدفعه الجمعية يساوى ضعف مجموع المبالغ التـى يدفعها الموظفون بالكيفية المذكورة فى البندين الثانى والثالث .

٥ — كل هبة أو مكافاة أو هدية تقدم مساعدة لهذا الصندوق .

٦ — الجزاءات التى توقع على الموظفين .

٧ — الفوائد التى تنتج عن استعمال ما يكون متوافرا فى الصندوق .

كما تنص المـادة الرابعة عشرة منها على أنه « اذا انحلت الجمعية فلكل موظف بها حق فى مجموع مبلغ الخمسة فى المـائة الذى دفعه وكذلك فى المبلغ الذى دفعته الجمعية سواء اكان المبلغان قد استعملا فى التأمين على الحياة أم كانا مودعين فى صندوق التوفير .

أما المبالغ الاخرى التى توجد فى الصندوق فللجمعية حق منحهـا لمن تشاء من الموظفين المذكورين .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٥٦ بانشاء الهيئة الزراعية المصرية قد نص فى مادته الاولى على انشاء مؤسسـة عامة تسمى الهيئة الزراعية المصرية تكون لها الشخصية الاعتبارية وتلحق برئاسة الجمهورية . كما ينص فى مادته الثامنة على أن تندرج فى الهيئـة المنشأة وفق أحكام هذا القانون الجمعية الزراعية المصرية وتحل الهيئة محلها فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات كما تنتقل اليهـا جميع مالهـا من اموال منقولة او عقارية .

ومؤدى ذلك ان الجمعية الزراعية المصرية زالت شخصيتها كشخص من أشخاص القانون الخاص وحل محلها المؤسسة وهو شخص من أشخاص القانون العام ومقتضى ذلك انقضاء الجمعية المذكورة وزوال شخصيتها مما كا يستوجب تطبيق حكم المادة ١٤ من لائحة صندوق التوفير سالفة الذكر .

وبالنسبة لما كانت تساهم به الجمعية فى راس مال الصندوق بما يوازى ضعف مجموع المبالغ التى يدفعها الموظفون بالكيفية المذكورة فى البندين الثانى والثالث من المادة الثانية من لائحة الصندوق فانه لا يعتبر جزءا من اجر العاملين فيها وانما هى مساهمة منها فى الصندوق للقيام بالاعباء المنوطه به .

لهذا انتهى رأى الجمعيه العمومية للقسم الاستشارى الى أنه يترتب على صدور القانون رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٥٦ بانشاء مؤسسة عامة تسمى الهيئة الزراعية المصرية وادماج الجمعية الزراعية المصرية فيها وحل المؤسسه محلها فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات زوال هذه الجمعيه مما يقتضى تطبيق حكم الماده ١٤ من لائحة صندوق التوفير الصادرة بقرار مجلس اداره الجمعية المذكوره فى ٢ من سبتمبر سنة ١٩٤٤ والتى تقضى بأحقية كل موظف فى مجموع مبلغ المائة خمسة الذى دفعه وكذلك فى المبلغ الذى دفعته الجمعية . وان ما كانت تساهم به الجمعية الزراعية المصرية فى هذا الصندوق لا يعتبر جزءا من أجر العمال والموظفين فيها فلا يضاف الى مرتباتهم بعد حل الصندوق .

(فتوى ٥ فى ١٩٦٧/١/٥)

ثانيا — جمعية الاسعاف :

قاعـــــدة رقم (٥٧٠)

المبـــــدأ :

جمعية الاسعاف — تسوية حالات العاملين بمراكز ووحدات الاسعاف الطبى الذين كانوا قائمين بالعمل بها وقت العمل بأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ — القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ بتعديل بعض احكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ قد افسح المجال لاعادة النظر فى قرارات التعيين الصادرة تطبيقا لاحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ بما لا يسوغ الاحتجاج بحصانة هذه القرارات — أساس ذلك .

ملخص الفتـــــوى :

ان المـــادة (٢) من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليـــه كانـــت تنص على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصـــدار قانون العاملين المدنيين بالدولة . يعين فى وزارة الصحة خلال ستة أشهـــر من تاريخ العمل بهذا القانون العاملين بمراكز وحدات الاسعاف الطبـــى الذين كانوا قائمين بالعمل بها وقت العمل بهذا القانون ، والذين تختارهم وتحدد درجاتهم لجان تشكل بقرار من وزير الصحة ولا تكون قرارات هـــذه اللجان نهائية الا بعد اعتمادها من وزير الصحة » ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ونص فى مادته الاولى على أنه « يستبدل بنص المادة (٢) من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه النص الآتى : استثناء من أحكام القـــانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه تسوى حالات العاملين بمراكز ووحدات الاسعاف الطبى القائمين بالعمل بها وقت العمل بالقانون ، وذلك بتعيينهم فى وزارة الصحة فى الدرجات التى تحدد طبقا لقواعد تضعها لجنة تشكل بقرار من وزير الصحة ويمثل فيها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ووزارة الخزانة ومرفق الاسعاف وعلى أن يراعى تطبيق قرار رئيس الجمهوريـــة رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه بالنسبة الى المؤهلين . اما بالنســـبة الى

غير المؤهلين فتحدد مرتباتهم واقدمياتهم بعد وضعهم فى الدرجات المقررة لمهنهم على أساس حساب مدد ممارستهم لهذه المهن بمراكز ووحدات الاسعاف كلها أو بعضها طبقا للقواعد التى تضعها اللجنة المذكورة . ولا تكون قرارات هذه اللجنة نهائية الا بعد موافقة وزير الخزانة عليها واعتمادها من وزير الصحة » — وتنص المادة الرابعة من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على أن « ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون ويعمل به من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أن المشرع بعد أن أناط — بمقتضى القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه — بلجان يشكلها وزير الصحة مهمة اختيار العاملين بالاسعاف الطبى الذى يعينون بوزارة الصحة وتحديد درجاتهم ، اعاد تنظيم المسألة من جديد بمقتضى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ فجعل التعيين وجوبيا لكافة العاملين الذين كانوا قائمين بالعمل وقت صدور القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، وأناط بلجنة تشكل بقرار من وزير الصحة ويمثل فيها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ووزارة الخزانة ومرفق الاسعاف وضع القواعد التى تحدد بمقتضاها الدرجات التى يعينون عليها ، وقيد اللجنة بمراعاة قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بحساب مدد العمل السابقة فى تقرير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة بالنسبة الى المؤهلين ، وتحديد درجات غير المؤهلين على أساس حساب مدد ممارستهم لمهنهم ، وقد نص القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على سريان التنظيم الوارد به بأثر رجعى من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه .

ومن حيث أنه ولئن كانت القرارات الصادرة بتعيين العاملين بالاسعاف الطبى بوزارة الصحة تطبيقا لاحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه تعتبر قرارات ادارية تتحصن بفوات المواعيد المقررة لسحبها أو الغائها، ذلك أنها تتضمن تعيينا مبتدأ بالحكومة للعاملين الذين كانوا فى خدمة جهة غير حكومية ، الا أنه وقد اعاد القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه

تنظيم المسألة منجديد ووضع نظاما جديدا نص على سريانه بأثر رجعى من تاريخ التنظيم السابق ، فانه يكون قد افسح المجال لاعادة النظر فى أوضاع هؤلاء العاملين بما يتفق وأحكام التنظيم الجديد . ومن ثم فلا يسوغ الاحتجاج بحصانة هذه القرارات والا أهدر الاثر الرجعى للقانون الذى نص عليه صراحة فيه .

ومن حيث انه متى كان ذلك . واذ كان الثابت من الاوراق أن السيد .... عين فى الدرجة العاشرة العمالية على ظن أنه غير مؤهل فطبقت عليه القواعد الخاصة بالعمال غير المؤهلين دون القواعد الخاصة بالعمال المؤهلين . فى حين انه كان يحمل مؤهلا دراسيا ، اذ قدم شهادة تفيد أنه كان مقيدا ضمن طلبة السنة الاولى بمدرسة المعلمين الاولية بشبين الكوم سنة ١٩٢٧ ، وقد أذاع ديوان الموظفين الكتاب الدورى رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٤ الذى جاء به أن الالتحاق بهذه المدرسة كان للحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الاولية التحضيرية للمعلمين ، ومن ثم فان ذلك يعد دليلا كافيا على حصوله على هذا المؤهل ، خاصة وأن الثابت من الطلب المقدم منه فى ٢ من مايو سنة ١٩٣١ والمودع بملف خدمته أنه سبق ان تقدم بشهادة نجاحه فى السنة الرابعة بمدرسة ملحق المعلمين الاولية ، فاذا كان هذا المستند قد فقد ، وابدت الجهات المختصة استحالة استخراج بدل فاقد لطول العهد به فانه ليس ثمة ما يمنع من قبول المستند الجديد الذى قدمه لاثبات حصوله على هذا المؤهل — وعلى ذلك فان تعيينه فى الدرجة العاشرة العمالية كان مخالفا للقانون . ويتعين تصحيح هذا الوضع باعتباره معينا فى الدرجة المقررة لمؤهله وتسوية حالته على هذا الاساس تطبيقا لاحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه

من أجل ذلك أنتهى رأى الجمعية العمومية الى ان القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه قد افسح المجال لاعادة النظر فى قرارات التعيين الصادرة تطبيقا للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه . ومن ثم يحق للسيد / ... ان يطلب باعادة تسوية حالته على أساس اعتباره معينا فى الدرجة المقررة لمؤهله .

(ملف ٢٣/١/٥٨ — جلسة ١٩٧٣/٢/٢١)

ثالثا ــ جمعية نشر الثقافة العمالية :

قاعــــدة رقم (٥٧١)

المبــــدا :

عدم جواز الجمع بين عضوية مجلس ادارة جمعية ورئاسة تحرير بأجر لمجلة تصدرها الجمعية ــ عدم جواز استرداد ما صرف من اجراء لقـــاء ما تم أداؤه من عمل بالفعل فى هذه الحالة اعمالا لقاعدة الاجر مقابل العمل .

ملخص الفتـــوى :

تخلص وقائع الموضوع فى ان وزير العمل اصدر قرارا فى شـــهر نوفمبر سنة ١٩٦٢ بانشاء مجلة العمل وتعيين السيد . . . . . من العاملين بالوزارة انذاك رئيسا لتحرير المجلة ، ثم رؤى انشاء جمعيـــة يوكل اليها أمر اصدار تلك المجلة سميت بجمعية نشر الثقافة للعاملـــين بوزارة العمل ، واختير الســـيد المذكور عضوا بمجلس ادارة الجمعيـــة وسكرتيرا عاما لها بالاضافة الى عمله كرئيس لتحرير المجلة ، وظل يتقاضى ما كان له قبل قيام تلك الجمعية الا ان وزاره الشئون الاجتماعية اعترضت على تقاضى السيد المذكور مكافآت من الجمعية استنادا الى المـــادة ٥٠ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ والتى لا تجيز لعضو مجلس ادارة الجمعيـــة العمل بأجر للجمعية ، وقد أفتت ادارة الفتوى المختصة لوزارات الثقافـــة والاعلام والقوى العاملة انه لامخالفة فى ذلك لهذه المـــادة وعدم جـــواز استرداد هذه المبالغ ، بينما ذهبت اللجنة الثانية لادارات الفتوى بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٠ من نوفمبر سنة ١٩٨١ الى سريان الحظر المقرر فى المـــادة ٥٠ المنوه عنها وبالتالى استرداد تلك المبالغ .

وقد عرض هـــذا الموضوع على الجمعيـــة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فاستعرضت القـــانون رقم ٣٢ لســـــنة ١٩٦٤ فى شـــــأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والتى تنص المـــادة (٥٠) منه على أنه « لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الادارة والعمل بالجمعية بأجر » .

ومن حيث ان الجمعية المذكورة هى احدى الجمعيات الخاصة المخاطبة بأحكام هذا القانون ، كما يسرى عليها قانون العمل ، وقد حظر المشرع فى المـــادة ٥٠ المشار اليها الجمع بين عضوية مجلس ادارتها والعمل فيها بأجر.

ومن حيث ان السيد المذكور جمع بين عضوية مجلس ادارة هـــــذه الجمعية والارتباط بها بعلاقة عمل حيث راس تحرير مجلة العمل التـــى تصدرها لقاء اجر منها ، الأمر الذى يشكل مخالفة للحظر الوارد فى المادة (٥٠) آنفة البيان .

ومن حيث ان المبالغ التى حصل عليها السيد المذكور من الجمعيـــة كانت نظير عمل اداه بالفعل فى رياسة تحرير المجلة ، ومن ثم فانه لا يجوز استرداد هذه المبالغ اعمالا لقاعدة الاجر مقابل العمل .

لذلك انتهى راى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع انى بطلان جمع السيد . . . . . بين عضوية مجلس ادارة جمعية نشر الثقافة للعاملين بوزارة العمل والعمل برئيس لتحرير مجلتها بأجر ، مع جواز استرداد المبالغ التى صرفت له لقاء هذا العمل .

(ملف ٩٢٣/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٢/١٢/١٥)

رابعا — مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية :

قاعـــــدة رقم (٥٧٢)

المبـــدأ :

القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصـــة — خضوع مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية لاحكام القـــانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وعدم جواز ايلولة اموالها الى الجهات المنصوص عليها فى هذا القانون الا بعد حلها اما بقرار من الجمعية العمومية للمؤسسة أو بقرار من وزير الشئون الاجتماعية اذا توافـــرت الشروط المنصـــوص عليها فى المـــادة ٥٧ من القانون المذكور — عدم جواز توجيه أموال هذه المؤسسة الى الشركة العربية المتحدة للملاحة البحرية حتى بعد صدور قرار بحلها الا اذا عدل القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بما يسمح بذلك .

ملخص الفتـــوى :

يبين من مشروع المذكرة الايضاحية المرافقة لمشروع القرار الجمهورى الوارد مع كتاب وزارة النقل المشار اليه أن مدرسة التربية البحريـــــة أسست فى سنة ١٩٣٢ بالاسكندرية لتعليم اليتامى من ابناء المصريـــين وابناء الشهداءوذوى الحالة الاجتماعية البسيطة الثقافة الاعدادية والفنون والعلوم البحرية وفن الصيد والتعليم العسكرى فى قسم داخلى بالمجان ويصرف لهم المأكل والملبس دون مقابل وهذه المرحلة التعليمية تؤهلهم للتطوع بالقوات البحرية أو العمل على السفن التجارية البحرية . وكانـــت نواة هذه المدرسة سفينة شراعية بنيت فى « جلاسجو » أهداها السيدان . . . . و . . . . وافتتحت الدراسة فى مايو سنة ١٩٢٧ وقد غرقت هذه السفينة بميناء الاسكندرية يوم ٢٠ من أغسطس سنة ١٩٦٧ — ولمـــا صـــدر القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة تم شهر الجمعية بوزارة الشئون الاجتماعية تحت رقم ١١٤ باسم « مؤسسة التربية البحرية » وبتاريخ ٣١ من يولية سنة ١٩٦٦ وافق مجلس محافظة الاسكندرية

على منح المدرسة قطعة أرض مساحتها ١٧٦٠٥ر٧٦ متر مربع بالبحر الميت بابى قير لاتخاذها مقرا للمدرسة ولا يزال هذا المقر تحت الانشاء حتى الآن وتقوم الموارد الماليه بالمؤسسة المذكورة على اعانات من محافظة الاسكندرية ومديرية التربية والتعليم ووزارة الشئون الاجتماعية تبلغ فى مجموعها ٣٢٨٥ جنيها سنويا فضلا عن استحقاق فى وقف اسمها هانم حليم قدره ٢٧٥٠. جنيها سنويا وللمؤسسة سندات قرض وطنى قيمتها ٢٠٥٠٠. جنيه مودعة بالبنك الاهلى المصرى بالاسكندرية تغل فوائد سنوية قدرها ٧١٥ جنيها اى أن جملة الموارد المالية تصل الى ٦٧٥٠. جنيها سنويا وهى لا تفى بالالتزامات السنويه اللازمة لاستمرار المؤسسة فى تادية رسالتها التعليمية وقد جاء فى مشروع المذكره الايضاحية المرافقة لمشروع القرار الجمهورى المشار اليه انه نظرا لما تلاقيه المؤسسة المذكورة من صعوبات مالية ستؤدى لزاما الى توقفها عن أداء رسالتها فقد رؤى أن تؤول هذه المدرسة الى الشركة العربية المتحدة للملاحة البحرية — احدى شركات المؤسسة المصرية العامة للنقل البحرى التابعة لوزارة النقل — لاتخاذها مركزا للتدريب البحرى بما يحقق الاغراض التى تستهدفها وقد وافق مجلس ادارة المؤسسة المذكورة على هذا الرأى باجتماعه المنعقد فى ٦ من يناير سنة ١٩٦٨ والذى اعتمده محافظ الاسكندرية فى ١٢ من يناير سنة ١٩٦٨ .

ومن حيث ان المادة ٨١ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بقرار رئيس الجمهورية المتحدة بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يسرى على المؤسسات بأنواعها من حيث ادماجها وانشاء فروع لها وتعيين مدير مؤقت لادارتها ووقف تنفيذ قراراتها وحلها وتصفيتها وجواز تحويلها الى مؤسسة ذات صفة عامة ما يسرى على الجمعيات فى هذا الشأن من احكام يسرى عليها الحظر المنصوص عليه فى المادتين ٢٠ و ٢٣ من هذا القانون بالنسبة الى الجمعيات » .

وتنص المادة الخامسة من هذا القانون على انه « لا يجوز أن ينص فى نظام الجمعية على أن تؤول أموالها عند الحل الا الى الجمعيات أو المؤسسات الخاصة او الاتحادات التى تعمل فى ميدان عمل الجمعية المنحلة والمشهرة طبقا لاحكام هذا القانون .

ويجوز ان تؤول هذه الاموال الى الجمعيات او مؤسسات او اتحادات تعمل فى ميدان آخر بعد موافقة الجهة الادارية المختصة وبعد اخذ رأى الاتحاد المختص .

ولا يسرى هذا الحكم على المال الذى يخصص لصندوق الاعانات المتبادلة او لصندوق المعاشات .

وتنص المادة ٤٢ من هذا القانون على ان تصدر قرارات الجمعية العمومية بالاغلبية المطلقة للاعضاء الحاضرين ما لم يشترط نظام الجمعية اغلبية اكثر من ذلك .

وتصدر القرارات بالاغلبية المطلقة لاعضاء الجمعية العمومية فيما يختص بتعديل النظام وبأغلبية ثلثى اعضائها فيما يختص بتقرير حل الجمعية او ادخال تعديل فى نظامها يتعلق بغرض الجمعية أو عزل اعضاء مجلس الادارة وكذلك فيما يتعلق باندماج الجمعية فى غيرها وكل ذلك ما لم يرد فى نظام الجمعية نص يشترط أغلبية اكثر .

وتنص المادة ٥٧ من هذا القانون على أنه يجوز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشئون الاجتماعية بعد أخذ رأى الاتحاد المختص فى الاحوال الآتية :

١ — اذا ثبت عجزها عن تحقيق الاغراض التى انشئت من أجلها .

٢ — اذا تصرفت فى أموالها فى غير الاوجه المحددة لها طبقا لاغراضها .

٣ — اذا تعذر انعقاد جمعيتها العمومية عامين متتاليين .

٤ — اذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون أو اذا خالفت النظام العام أو الآداب .

ويبلغ قرار الحل بخطاب موصى عليه بعلم وصول .

وللجمعية ولكل ذى شأن ان يطعن فى قرار الحل أمام محكمة القضاء الادارى وعلى المحكمة ان تفصل فى الطعن على وجه الاستعجال وبدون مصروفات .

ومن حيث أن مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية تخضع لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة فانه لا يجوز حلها الا بقرار من وزير الشئون الاجتماعية فى الاحوال المنصوص عليها فى المادة ٥٧ من هذا القانون أو بقرار من الجمعية العمومية لها يصدر بأغلبية ثلثى اعضائها ما لم يرد فى نظامها اغلبية اكثر — وانه فى حالة حل المؤسسة المذكورة فانه يجوز أن تؤول أموالها الى جمعيات أو مؤسسات او اتحادات تعمل فى ميدان آخر بعد موافقة الجهة الادارية المختصة وبعد أخذ رأى الاتحاد المختص .

ومن حيث أن الشركة العربية المتحدة للملاحة البحرية لا تعتبر جمعية او مؤسسة أو اتحاداً فى حكم القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه فلا يكون توجيه أموال المؤسسة بعد حلها بالطريق الذى رسمه القانون المذكور الى هذه الشركة ما لم يعدل هذا القانون بما يسمح بذلك .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية تخضع لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة ولا يمكن أن تؤول أموالها الى الجهات المنصوص عليها فى هذا القانون الا بعد حلها اما بقرار من الجمعية العمومية للمؤسسة أو بقرار من وزير الشئون الاجتماعية اذا توافرت فيها الشروط المنصوص عليها فى المادة ٥٧ من القانون المذكور .

وحتى بعد صدور القرار بعملها فانه لا يمكن توجيه أموالها الى الشركة العربية المتحدة للملاحة البحرية الا اذا عدل القانون المذكور بما يسمح بذلك .

(ملف ٨٠/١/٢ — جلسة ١٩٦٩/٢/٥)

خامسا — رابطة مرشدى هيئة قناة السويس :

قاعـــــدة رقم (٥٧٣)

المبـــــدأ :

حل رابطة مرشدى هيئة قناة السويس بالاسماعيلية استنادا الى نص الفقرة (٤) من المــادة ٥٧ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشــــأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والتى تجيز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشئون الاجتماعية بعد آخذ رأى الاتحاد المختص اذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون أو اذا خالفت النظام العام او الآداب — اضراب مرشدى هيئة قناة السويس — اعضاء هذه الرابطة شاركت فى الاضراب ومارست من خلاله بحكم انتمائها للرابطة ضغوطا على زملائهم منحرفين بالرابطـــة عن هدفها الاجتماعى الذى حدده لها نظامها الاساسى فاضحت موطن خطــر على حسن سير العمل بالمرفق — القرار المطعون فيه الصادر بحل الرابطة قام على سبب صحيح مطابق للقانون — لا ينال من سلامته النعى عليـــه بعدم التسبيب أو عدم أخذ رأى الاتحاد المختص قبل اصداره لمــا ثبت من أن هذا القرار قد اشار فى ديباجته الى كتاب وزيرة الشئون الاجتماعيـــة المتضمن اسباب الحل وهو ما يعد تسبيبا فى صدد شكليات القرار التى تطلبها القانون وما تبين من الاوراق من عدم وجود اتحاد نوعى لروابـــط وجمعيات المرشدين فى الجمهورية .

ملخص الحـــكم :

من حيث انه عن وجه الطعن المتعلق بقضاء الحكم المطعون فيه فى الموضوع فان الثابت من الاوراق أن السبب الذى ابنى عليه قرار حل الرابطة المطعون فيه هو ما نسب الى تلك الرابطة من دور ذات شأن فى حادث اضراب المرشدين فى شهر ابريل سنة ١٩٨١ واعتبار هذا المسلك مخالفة جسيمة للقانون — تبرر حل الرابطة طبقا لنص الفقرة (٤) من المادة ٥٧ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصـــة وهى تجيز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشئون الاجتماعية بعد احـــذ رأى الاتحاد المختص آذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون أو خالفت النظام العام أو الآداب ..

ومن حيث أنه فى تطبيق أحكام النص المتقدم فانه ولئن صح ان المخالفة الجسيمة للقانون التى تقع من الجمعية وتبرر حلها تضمها عادة قراراتها وتصرفاتها التى تحمل آدارتها المستقلة عن ادارة اعضائها اخذا باستقلال الشخصية المعنوية للجمعية عن شخصية الاعضاء فيها الا أن تلك المخالفة الجسيمة للقانون يتحقق وقوعها أيضا من الجمعية — بالنسبة للافعال غير المشروعة التى تكون صفة العضوية فى الجمعية ملحوظة فى ارتكابها أو مؤثرة فى مداها كان يستغل أفراد الجهاز القائم على شئون الجمعية ممثلا فى مجلس ادارتها مواقعهن فيها وصفاتهم المستمدة منها فى نطاق نشاط مؤثم جنائيا أو مخل بالنظام العام او الآداب ففى هذه الحالة لا ينبنى القول باقصاء الجمعية عن المخالفة المرتكبة بزعم ان مرتكبيها من الافراد بصفاتهم الشخصية وذلك طالما ان الصفة الغالبة والمؤثرة فى اتيان الافعال غير المشروعة مردها الى صفة العضوية فى الجمعية ومن ثم فانه فى صدد المساءلة عن تلك الافعال طبقا لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه لا يعتد بالصفة الشخصية لمرتكبى الافعال المذكورة بحسبانهم من الافراد حيث تتوارى صفاتهم الشخصية عندئذ وراء صفة العضوية فى الجمعية ليغدو الفعل غير المشروع منسوبا الى الجمعية ذاتها والقول بغير ذلك يهدر أساس تشريع قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة سالف الذكر ويفتح الباب على مصراعيه لتأسيس جمعيات ومؤسسات خاصة تكون آدارة للاخلال بالقانون أو النظام العام أو الآداب وهو ما ينبو عن التفسير السليم لاحكام القانون .

ومن حيث انه تبعا لذلك ولما ثبت من تحقيقات النيابة العامة فى قضية اضراب المرشدين رقم (١) حصر تحقيق نيابة استئناف الاسماعيلية ٨١/١٦٠١/ ادارى قسم اول الاسماعيلية ومن مذكرة نيابة استئناف الاسماعيلية ذات القضية من ان ستة من اعضاء مجلس ادارة رابطة مرشدى هيئة قناة السويس بالاسماعيلية — المشكل من احدى عشر عضوا وعلى راسهم . . . . رئيس مجلس الادارة المطعون ضده قد استغلوا مواقعهم فى مجلس ادارة الرابطة للتأثير والضغط على باقى المرشدين للاستجابة للتحرك الذى تمثل فى الامتناع الجماعى الفجائى عن العمل

باعداد جاوزت المائة من المرشدين على المدى الزمنى الذى وقع فيه هذا التحرك فيما بين يوم ٢٢ من ابريل سنة ١٩٨١ و ٢٤ من ابريل سنة ١٩٨١ نتيجة اعتقادهم بأن لهم مطالب مالية فنية وادارية لم تستجيب اداره هيئــة قناة السويس لتحقيقها — ولما ثبت كذلك من ان غالبية اعضاء هذه الرابطة قد شاركت فى الاضراب ومارست من خلاله بحكم انتمائها للرابطة ضغوطا على زملائهم منحرفين بالرابطة عن هدفها الاجتماعى الذى حدده لها نظامها الاساسى فأضحت بذلك على حد قول النيابة العامة فى مذكرتها المشـار اليها موطن خطر على حسن سير العمل بالمرفق ونظرا لمــا لهذا المرفق من اهمية خاصة بعيدة الاثر على الاقتصاد القومى بأسره ويشمل التهديد بتعطيله اضرار بالغة باقتصاديات البلاد وبسمعة هذا المرفق الدولية فمن ثم يكون القــرار المطعون فيه الصادر بحل رابطة مرشدى هيئــة قناة السويس بالاسماعيلية لارتكابها مخالفة جسيمة للقانون قد قام على سبب صحيــح مطابق للقانون ومستخلصا استخلاصا سائغا من أصول ثابتة فى الاوراق تنتجه ماديا وقانونيا ويغدو القرار بهذه المثابة بمنأى عن الطعن ودون أن ينال من سلامته النعى عليه بعدم التسبيب أو عدم أخذ رأى الاتحاد المختص قبل أصداره لما ثبت من أن هذا القرار قد أشار فى ديباجته الى كتاب وزيره الشئون الاجتماعية رقم ١٨٦٨ المؤرخ ١٩٨١/٨/١٥ المتضمن أسباب الحل وهو ما يعد تسبيبا فى صدد شكليات القرار التى تطلبها القانون والتى فيها أيضا أخذ رأى الاتحاد المختص والذى لم يعد ثمت وجه لاستيفائه بعد ان أفاد كتاب مديرية الشئون الاجتماعية بمحافظــة الاســماعيلية المؤرخ ١٩٨١/٤/١٥ المودع ملف الطعن بعدم وجود اتحاد نوعى لروابط أو جمعيات المرشدين فى الجمهورية وهو ما يقتضى رفض الدعوى المقامة بطلب الغــاء القرار المطعون فيه والزام رافعها المصروفات .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه وقد أخذ بنظر مغاير لمــا تقدم فانه يكون قد خالف القانون تأويلا وتطبيقا وحق القضاء بالغائه وبرفض الدعوى والزام المدعى المصروفات .

(طعن ١٥٤٦ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/١٩)

الفصـــــل الخامس
جمعيات تعاونيـــــة

أولا — تاسيس الجمعيات التعاونية والاشراف عليها :

(١) تاسيس الجمعيات التعاونية والاسهام فى راسمالها :

قاعــــدة رقم (٥٧٤)

المبــــدأ :

القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن المؤسسات العامة التعاونية — سلطة هذه المؤسسات فى تاسيس جمعيات تعاونية — انشاء هذه الجمعيات يتم وفقا لاحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة ٤ من القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن المؤسسات العامة التعاونية تنص على أن « للمؤسسة تأسيس جمعيات تعاونيـــة لتحقيق الاغراض التى تراها لازمة لتنمية الاقتصاد القومى ولها أن تتولى هذه الجمعيات بمفردها دون أن يشترك معها مؤسسون آخرون » .

وقد أشار هذا القانون فى ديباجته الى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية ، مما يستفاد منه أن الجمعيات التعاونية التى تنشئها المؤسسات التعاونية انما يتم انشاؤها وفقا لاحكام هذا القانون .

(فتوى ١٢٦ فى ١٩٦٨/٢/٤)

قاعـــدة رقم (٥٧٥)

المبـــدأ :

مؤدى نصوص قانون الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ أنه لا سـبيل للمساهمة فى رأس مال الجمعيات التعاونية الا من خلال الاكتتاب فى أسهم رأس المـال ولا يتم ذلك بغير الأداء النقدى فى مواعيد محددة — قرار مجلس ادارة المؤسسه لا يرتب بذاته مساهمتها فى رؤوس أموال الجمعيات المذكورة طالمـا لم يعقبه اكتتاب فى أسهمها بالطريقة المبينة فى نصوص القانون — سلطة الاشراف المقررة للمؤسسة على الجمعيات لا يخولها حق الزام تلك الجمعيات بفرائض مالية وانما يعطيها مكنة الاشراف الادارى للتحقق من التزام الجمعيات بأحكام القانون والنظم الأساسية لكل منها — ما تحصل عليه المؤسسة من مواد نظير الخدمات والأعمال التى تؤديها للغير لا يعطيها حقا فى ترتيب التزامات مالية فى ذمة الجمعيات دون أن يقابلها خدمة أو عمل فعلى يعود عليها بالنفع الخاص — أساس ذلك — تطبيق — عدم أحقية الهيئة العامة لتعاونيات البناء والاسكان فيما تطالب به الجمعات التعاونية للانشاء والتعمير .

ملخص الفتـــوى :

انه ولئن كان القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن المؤسسات العامة التعاونية قد أجاز فى مادته الثالثة للمؤسسـات المساهمة فى رأس مال الجمعيات مع اعتبار المساهمة متحققة بمجرد صدور قرار من مجلس ادارة المؤسسة بذلك فانه بالغاء هذا القانون بنص المـادة الثانية من مواد اصدار قانون المؤسسات العـامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ اصبح من غير الجائز المساهمة فى رأس مال الجمعيات التعاونية الا وفقا للأحكام المنظمة لرأس مال تلك الجمعيات وكيفية المساهمة فيها .

وقد صـــدر قرار مجلس ادارة المؤسسة بالمساهمة فى رأس مال الجمعيـات المذكورة فى ١٩٦٦/٢/٨ ولذلك فانه يخضع لأحكام قانون

الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ الذى ينص فى مادته الأولى على ان : «..

(أ) يتكون رأس مال الجمعية من أسهم غير محدودة العدد يكون لكل شخص حق الاكتتاب فيها والنزول عنها لأى شخص آخر وفقا لأحكام القانون ونظام كل جمعية » وينص فى مادته الرابعة على أن « تكون أسهم الجمعية اسمية وغير قابلة للتجزئة ... » كما ينص فى المادة الخامسة منه على أن : « لا يجوز للجمعية التعاونية أن تصدر أسهما بقيمة تغاير القيمة المنصوص عليها فى نظامها ويجب الا تزيد هذه القيمة على جنيه واحد يؤدى دفعة واحدة أو على أقساط بحيث لا يقل ما يؤدى عند الاكتتاب عن ربع قيمة السهم ويعين نظام الجمعية أجلا أقصى لاداء باقى قيمة الأسهم المكتتب فيها بحيث لا يزيد هذا الأجل على سنتين ويكون للجمعية بعد ذلك الحق فى فصل العضو الذى لم يؤد الباقى بمجرد أخطاره بكتاب موصى عليه » .

ومؤدى ذلك انه لا سبيل للمساهمة فى رأس مال الجمعيات التعاونية الا من خلال الاكتتاب فى أسهم رأس المال ولا يتم ذلك بغير الأداء النقدى فى مواعيد محددة ، ولهذا فان قرار مجلس ادارة المؤسسة لا يرتب بذاته مساهمتها فى رؤوس أموال الجمعيات المذكورة طالما لم يعقبه اكتتاب فى أسهمها بالطريقة المبينة فى النصوص السابقة .

واذا كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤٢٠ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم المؤسسة المصرية التعاونية للبناء والاسكان قد جعل للمؤسسة سلطة الاشراف على الجمعيات التعاونية للانشاء والتعمير ، فان ذلك لا يخولها حق الزام تلك الجمعيات بفرائض مالية وانما يعطيها مكنة الاشراف الادارى للتحقق من التزام الجمعيات بأحكام القانون والنظم الأساسية لكل منها ، وبالمثل فانه اذا كانت المادة (٢٦) من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ الذى صدر قرار مجلس الادارة بفرض النسبتين محل البحث فى ظله قد أدخلت فى

موارد المؤسسة ما تحصل عليه نظير الخدمات والأعمال التى تؤديها للغير ، فان ذلك لا يعطيها حقا فى ترتيب التزامات مالية فى ذمة الجمعيات دون أن يقابلها خدمة او عمل فعلى يعود عليهــا بنفع خاص وعلى ذلك فلم يكن يحق للمؤسسة فرض نسبة الــ ٥ر١٪ من قيمة الأعمال التى تباشرها الجمعيات ، أو بنسبة الــ ١٪ من قيمة مبيعاتها ولا يكون لها نتيجة لذلك ثمة حصيلة نقدية فى ذمة الجمعيات يمكن استخدامها فى المساهمة فى رأسمالها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى : أحقية الهيئة العامة لتعاونيات البناء والاسكان فيما تطالب به الجمعيات التعاونية للانشاء والتعمير .

(ملف ٢٢/٣/٦٣ — جلسة ١٤/١١/١٩٧٩)

(ب) الاشراف على الجمعيات التعاونية :

قاعـــدة رقم (٥٧٦)

المبـــدأ :

جمعيــات تعاونيــة ــ الجهــة الادارية المختصــة والوزير المختص بالاشراف عليهــا ــ اســتصدار قــرار من رئيس الجمهورية باعتبــار أحــدى المؤسسات العــامة الجهــة الادارية المختصــة اعمــالا لنص المــادة الأولى من القـــانون رقم ٥٢ لســنة ١٩٦١ على أن يحــدد الوزير المختص فى هــذا القـــرار بانه رئيس مجلس ادارتهـــا ــ غير جائز ــ وجوب تحديد الوزير المختص بأنه الوزير المشرف على المؤسسة أو أى وزير آخر .

ملخص الفتـــوى :

نص قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لســنة ١٩٦٥ ــ بتحديد الجهات الادارية المختصة بالاشراف على الجمعيات التعاونية ــ فى مادته الأولى على ان تتولى وزارة الاصلاح الزراعى بالنســبة الى الجمعيات التعاونية الزراعية ، ووزارة التموين بالنســبه الى الجمعيات التعاونية الاستهلاكية ، ووزارة الصناعه بالنسبة الى الجمعيات التعاونية الانتاجية مباشرة الاختصاصات الآتية :

ثم صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٤ لســنة ١٩٦٠ ــ بتحديد اشراف وزارة الحربية على الجمعيات التعاونية الخاصة بالثروة المــائيه ــ ونص فى المــادة الأولى منه بان تتــولى وزارة الحربية بالنســبه الى الجمعيــات التعــاونية للثروة المــائية مباشرة الاختصاصات الموضــحة بالمــادة الأولى من قــرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٢١ لســنة ١٩٦٠ ويمقتضى ذلك أن القرار الجمهورى رقم ٢٠١٤ لســنة ١٩٦٠ قد أناط بوزارة الحربية الاختصاصات التى أوردها القرار الجمهورى رقم ١٤٢١ لسـنة ١٩٦٠ بالنسبة الى الجمعيات التعاونية للثروة المــائية . الى ان صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٣ لسنة ١٩٦٢ ــ بشأن ادخال

بعض التعديلات على قرار رئيس الجمهورية المتعلقة بشئون الثروة — فأناط هذه الاختصاصات بالمؤسسة العامة للثروة المائية ، اذ قضى فى المادة الثالثة منه بان يستبدل عبارة وزارة الحربية بالمؤسسة العامة للثروة المائية ، وتستبدل عبارة وزير الحربية برئيس مجلس ادارة المؤسسة ، فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه .

ومع ذلك بقيت المؤسسة العامة للثروه المائية بمعزل عن باقى الاختصاصات المنصوص عليها فى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ باصدار قانون الجمعيات التعاونية ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم ، اذ عقد هذان القانونان بعض الاختصاصات للوزير المختص ، وبعضها لوزير الشئون الاجتماعية ، وبعضها للجهة الادارية المختصة . وهذه الاختصاصات هى التى لم تتناولها قرارات رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٢٧٣ لسنه ١٩٦٢ — مثل منح الاعانات المالية التى تيسر للجمعيات التعاونية تعيين المراجعين ، وتنظيم منح هذه الاعانات ، وتعيين مدير أو مجلس ادارة مؤقت للجمعية ينوى الاختصاصات المخولة فى نظامها لمجلس ادارتها ، ووضع القواعد الخاصة بنظام الجمعية التعاونية ، واصدار قرار حل الجمعية أو انقضائها ، وطلب الحكم بحل الجمعية ، وتعيين المصفين وعزلهم فى حالات تصفية الجمعية ، وتحديد مقدار التخفيض فى رسوم التحليل فى المعامل الكيمائية للحكومة وغيرها من الخدمات التى تؤديها الحكومة وتعيين هذه الخدمات التى تتمتع بها الجمعيات التعاونية ، وشهر عقد تأسيس الجمعية ، وغير ذلك من الاختصاصات التى وردت فى القانونين سالفى الذكر .

ومن حيث انه بتاريخ ١٢ من يونيه سنة ١٩٦١ صدر القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ بادخال تعديلات على بعض التشريعات المتعلقة بشئون التعاون ، ونص المادة الأولى منه على أن « يستبدل بعبارتى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل ووزير الشئون الاجتماعية بعبارتى « الجهة

الادارية المختصـــة والوزير المختص فى القوانين الاتيـــة » : — القانون رقم ... . والقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ الخاص بالجمعيات التعاونية والقوانين المعدلة له ، والقانون رقم ١٢٨ لســـنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرســـوم وبوضع استثناء وقتى من بعض أحكـــام قانون الجمعيـــات التعاونية .... ويصـــدر بتحديد عبارتى الجهة الادارية المختصة والوزير المختص الواردتين فى هذه المـــادة قـــرار من رئيس الجمهورية » . فكان تحديد عبارتى الجهـــة الادارية المختصـــة والوزير المختص الواردتين فى هذه المـــادة هو وحدة الجامع لكل الاختصاصات المشـــار اليها ، سواء ما ورد منه فى القرار الجمهورى رقم ١٤٣١ لســـنة ١٩٦٠ او فى القانونين رقمى ٣١٧ لســـنة ١٩٥٦ ، ١٢٨ لســـنة ١٩٥٧ . ولم يكن كافيا فى هـــذا التحديد ما صدر قبل ذلك من قرارات جمهورية خاصـــة بتحديد الجهات الادارية المختصة بالاشراف على الجمعيات التعاونية للثروة المـــائية ، وهى قرارات رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لســـنة ١٩٦٠ ورقم ٢٠١٤ لســـنة ١٩٦٠ ورقم ٢٢٧٣ لســـنة ١٩٦٢ المشـــار اليها . اذ أن المؤسســة العـــامة للثروة المـــائية — بمقتضى هذه القرارات — وقد أصبحت الجهة الادارية المختصة بالاشراف على الجمعيـــات التعاونية للثروة المـــائية . فيما يتعلق بالاختصاصات التى اوردها قرارا رئيس الجمهورية رقم ١٤٢١ لســـنة ١٩٦٠ ، دون غيرها من الاختصاصات التى نص عليها القانون رقم ٣١٧ لســـنة ١٩٥٦ والقانون رقم ١٢٨ لســـنة ١٩٥٧ المشار اليهما ، ومن ثم فقد أصبح لزاما — لكى تناط هذه الاختصاصات الأخيرة بالمؤسسة العامة للثروة المـــائية — صدور قرار من رئيس الجمهورية باعتبار المؤسسة العامة للثروة المـــائية الجهـــة الادارية المختصة المنصوص عليها بالمـــادة الاولى من القـــانون رقم ٥٢ لســـنة ١٩٦١ بالنسبة الى الجمعيات التعاونية للثروة المـــائية ، وبالتالى فان قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٣ لســـنة ١٩٦٢ ســـالف الذكر — لا يغنى عن قرار رئيس الجمهورية المطلوب استصداره فى هـــذا الشأن ، طبقا للقانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ .

ومن حيث انه فيما يتعلق بتضمين قرار رئيس الجمهـــورية المزمع

استصداره — فى هــذا الخصوص — تحديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس ادارة المؤسسة العــامة للثروة المــائية ، فان ذلك التحديد فيه مجاوزة لموضوع التفويض المنصوص عليه فى القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ ، والذى لم يفوض رئيس الجمهــورية الا فى تحــديد الوزير المختص ، فلا يجوز لقرار رئيس الجمهورية الذى يصدر فى هذا الشأن الا أن يعين وزيرا من الوزراء ، ويعتبره الوزير المختص . كما أن فى تحديد الوزير المختص بانه رئيس مجلس ادارة المؤسسة المذكورة تعديل لاحكام القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ ، ولا يجوز أن يصدر مثل هذا التعديل الا بقانون ، لا سيما ان القوانين التى أشار اليها القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ — ومن بينها القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ المشــار اليه — تضفى على وزير الشئون الاجتماعية — الذى أصبح الوزير المختص — سلطات من صميم اختصاص الوزير ، ومما لا يمكن أن يمارسها خلافه ، كاعفاء الجمعيات التعاونيه بالاتفــاق مع وزير الخزانة من بعض الضرائب والرســوم . ولا يسوغ أن تحول هذه الاختصاصات الى رئيس مجلس ادارة المؤسسة دون الوزير المشرف عليها ، اذ أن مثل هذا الاعفاء من الضرائب والرسوم هو من صميم أعمال الاشراف التى يمارسها الوزير بالنسبة الى المؤسسات العــامة ، فى ضوء السياسة العــامة للدولة .

والواقع ان ما يوجه من اعتراض على تضمين قرار رئيس الجمهوريه المطلوب استصداره تحديد الوزير المختص بانه رئيس مجلس ادارة المؤسسة العــامة للثروة المــائية ، يمكن أن يوجه الى قــرار رئيس الجمهوريه رقم ١٦٠٨ لســنة ١٩٦١ الذى اعتبر رئيس مجلس ادارة كل من المؤسسة العــامة التعاونية الاستهلاكية والمؤسسة العــامة التعاونية للاسكان ، يقوم مقام الوزير المختص ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٣ لسنة ١٩٦٢ الذى استبدل بعبارة وزير الحربية عبارة رئيس مجلس ادارة المؤسسة العــامة للثروة المــائية . ومن ثم فلا وجــه للاســتناد الى القرارين الجمهوريين الأخرين للقــول بجواز تضمين القــرار الجمهورى المطلوب استصداره تحــديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس ادارة المؤسسة العــامة للثروة المــائية .

لهــذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه يجوز استصدار قرار من رئيس الجمهورية باعتبــار المؤسسة العــامة للثروة المــائية الجهة الادارية المختصة المنصوص عليها فى المــادة الأولى من القانون رقم ٥٢ لســنة ١٩٦١ بالنسبة الى الجمعيات التعاونية للثروة المــائية ، على ان يحدد الوزير المختص فى هــذا القرار ، بأنه الوزير المشرف على المؤسسة سالفة الذكر (أو اى وزير آخر يحدد من بين الوزراء) ، وليس رئيس مجلس ادارة هــذه المؤسسة .

(فتوى ٧٦٣ فى ١٩٦٤/٩/١٤)

ثانيا : مراجعـــة حسابات الجمعيات التعاونية :

قاعـــــدة رقم (٥٧٧)

المبـــــدا :

القانون رقم ٤٤ لســـنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراجعـــة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها — المـــادة الثانية من هـــذا القانون — نصها على أن تنشأ بكل مؤسسة او هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة المشار اليها فى المـــادة السابعة ادارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة او الهيئة وما يتبعها من شركات وجمعيات تعاونية .. — تحديد معيار تبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة فى تطبيق القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه — هـــذا القانون اخذ بنفس المعيار الذى اخذ به القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ فيما يتعلق بتبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العـــامة وهو ملكيـــة المؤسسة العـــامة لأى نصيب فى رأسمال الجمعية التعاونية .

ملخص الفتـــــوى :

من حيث ان ادارة الفتوى لوزارة النقـــل كانت قد ابدت فى كتابها المؤرخ ١٩٦٩/٧/٢٧ ان الجمعيات التعاونية للنقل بالسيارات التى تساهم المؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلى فى رأسمالها بمقدار ٢٥٪ منه ولم يصدر قرار جمهورى باعتبارها من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة المذكورة لا تخضع لأحكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه ، وتبدى وزارة النقل ان القانون رقم ١٦٧ لســـنة ١٩٦١ بتنظيم مراقبة حسابات المؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها كان ينص فى مادته الأولى على سريان احكامه على المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى التى يكون من اغراضها انشـــاء وتأسيس شركات مســـاهمة أو الاكتتاب فيها وعلى الشركات العامة التى تســـاهم فيها هـــذه المؤسسات بنسبة ٢٥٪ فاكثر ، وقد استبدل بهذا القانون القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ الذى نص فى

مادته الثانية على أن ينشأ لكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة ادارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما يتبعها من شركات ومنشآت وجمعيات تعاونية ، ويخلص من المقابلة بين النصين المشار اليهما ان القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ اضاف الى الجهات التى تباشر مراقبة الحسابات اختصاصاتها فى شأنها الجمعيات التعاونيه وذلك لأن قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ الذى كان معمولا به وقتئذ كان ينص فى المادة ١٣ منه على ان للمؤسسة فى سبيل تحقيق اغراضها انشاء شركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بمفردها او مع شريك او شركاء آخرين ولذلك كان من الطبيعى أن ينص القانون ٤٤ لسنة ١٩٦٥ على سريان أحكامه على الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة ، ونظرا لاشتراك المؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلى فى رأسمال الجمعيات التعاونية للنقل ، فان هذه الجمعيات تخضع لاحكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه .

ومن حيث ان القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراجعة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها ، ينص فى مادته الأولى على أن « يسرى هذا القانون على جميع المؤسسات العامة والهيئات العامة التى تمارس نشاطا اقتصاديا ، ويحدد رئيس الجهاز المركزى للمحاسبات ، بقرار منه ، المؤسسات العامة والهيئات العامة التى ينشأ بكل منها ادارة لمراقبة الحسابات » وينص فى مادته الثانية على أن « تنشأ بكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة المشار اليها فى المادة السابقة ادارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما يتبعها من شركات ومنشآت وجمعيات تعاونية وفحص ميزانياتها ومراكزها المالية وحساباتها الختامية ... » .

ومن حيث انه يستفاد من النصين سالفى الذكر ان ادارة مراقبة الحسابات فى المؤسسة العامة تباشر اختصاصها بالنسبة لما يتبعها من جمعيات تعاونية ، ومن ثم يلزم تحديد معيار لتبعية الجمعيات التعاونية للنقل المشار اليها .

ومن حيث أنه يتعين بادىء ذى بدء أستبعاد معيار ألاشراف العام المقرر للجهة الادارية المختصة فى المـادتين ٣٥ و ٣٦ من قانون الجمعيات التعاونية رقم ٣١٧ لسـنة ١٩٥٦ ، لأن هـذا المعيار يؤدى ألى تبعية الجمعيات التعاونية المملوكة للافراد كلية الى المؤسسات العامة أو الجهة الادارية المختصة التى تشرف عليها وهو قول لا سند له من القانون .

ومن حيث أنه بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٦٠ لسـنة ١٩٦٣ بشأن المؤسسات العامة وهو القانون النافذ وقت صدور القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه يتضح ان المـادة ١٢ منه نصت على أن « تقوم كل مؤسسة فى حدود نشاطها بالمشاركة فى تنمية الاقتصاد القومى وتتولى الاشراف على الشركات والجمعيـات التعاونية التابعـة لها والتنسـيق فيما بينها » وأن المـادة ١٣ نصت على أن « للمؤسسات العـامة فى سبيل تحقيق أغراضها أن تتبع الوسـائل اللازمة لذلك ولها على الأخص (أ) انشاء شركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بمفردها أو مع شركاء آخرين » ونصت المـادة ١٥ على ان « يتكون رأسمال المؤسسة من (أ) أنصبة الدولة فى رؤوس أموال ما يتبع المؤسسة من شركات وجمعيات تعاونية ومنشآت » .

ومن حيث أنه يبين من نصوص القانون رقم ٦٠ لسـنة ١٩٦٣ سالفة الذكر ان للمؤسسة العـامة ان تنشىء لتحقيق أغراضها جمعيات تعاونية بالاشتراك مع آخرين وهـذه الجمعيات التعاونية المختلفة تعتبر تابعة للمؤسسة ولم تتطلب هـذه النصوص أى شرط لتحقيق تلك التبعية بل يكفى تملك المؤسسة العامة لأى حصة فى رأسمال الجمعية التعاونية لاعتبارها تابعة للمؤسسة ومادام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ صدر فى ظل العمل بالقانون رقم ٦٠ لسـنة ١٩٦٣ وردد فى مادته الثانية نفس عبارات القانون الأخير الخاصـة بالتبعية فانه يخلص من ذلك ان القانون رقم ٤٤ لسـنة ١٩٦٥ أخذ بنفس المعيار الذى أخذ به القانون رقم ٦٠ لسـنة ١٩٦٣ فيما يتعلق بتبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة وهو ملكية المؤسسات العامة لأى نصيب فى رأسمال الجمعية التعاونية .

ومن حيث أنه لا يغير مما تقدم صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام واخذه فى التبعية بمفاهيم جديدة لأن ارادة مشرع القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ صدرت وتحددت منذ صدورها على النحو الذى صدرت به .

من اجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى ان ادارة مراقبة الحسابات بالمؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلى تختص بمراجعة حسابات الجمعيات التعاونية للنقل المشار اليها التى اشتركت المؤسسة المذكورة فى راسمالها وذلك عملا بحكم المادة الثانية من القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ .

(فتوى ٧٥٠ فى ١٩٧٠/٦/١٦)

ثالثا : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات التعاونية الانتاجية :

قاعدة رقم (٥٧٨)

المبدأ :

يجرى توزيع النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية بأن يؤول نصفها الى صناديق المساعدات بمديريات الشئون الاجتماعية الاقليمية ويقسم النصف المتبقى فيما بين الجمعية التعاونية والاتحاد التعاونى المركزى — اساس ذلك — المادة ٥٦ من القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ بالتعاون الانتاجى .

ملخص الفتوى :

ان قانون التعاون التعاون الانتاجى رقم ١٩٧٥/١١٠ قضى فى المادة ٥١ بتخصيص ١٥٪ من الفائض الناتج عن نشاط الجمعية للخدمات الاجتماعية وقضى فى المادة ٥٦ بأن يتولى مجلس ادارة الجمعية صرف ثلث تلك النسبة فى منطقة الجمعية وبأن يتولى مجلس ادارة الاتحاد التعاونى الانتاجى المركزى صرف باقى هذه الحصيلة على مستوى الجمهورية ، وبتاريخ ١٩٧٧/٦/٢٦ عمل بقانون الضمان الاجتماعى رقم ١٩٧٧/٣٠ الذى قضى فى المادة ٢٤ بانشاء صندوق للمساعدات بمديريات الشئون الاجتماعية الاقليمية وادخل فى موارده ٥٠٪ من النسبة المقررة لحساب الخدمات الاجتماعية من فائض أرباح الجمعيات التعاونية .

وبناء على ذلك فان النسبة المخصصة من فائض الجمعيات التعاونية الانتاجية للخدمات الاجتماعية يجرى توزيعها بحيث يؤول نصفها الى صناديق المساعدات بمديريات الشئون الاجتماعية الاقليمية ، ويقسم النصف المتبقى فيها بين الجمعية التعاونية والاتحاد التعاونى المركزى فتستحق الجمعية ثلثيه ، بينما يستحق الاتحاد الثلث .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أيلولة نصف النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية من فائض الجمعيات التعاونية الانتاجية الى صناديق المساعدات المشار اليها ، وتوزيع النصف المتبقى فيما بين الجمعيـــة والاتحاد التعـــاونى على أساس الثلثين للجمعيـــة والثلث للاتحاد .

(ملف ٦٥/٢/٢٢ — جلسة ١٩٨١/١٢/١٦)

رابعا : شــئون العاملين بالجمعيات التعاونية :

(أ) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين المرتب والمعاش المستحق قبل التعيين فيها :

قاعـــــدة رقم (٥٧٩)

المبـــــدأ :

القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن عدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها — عدم سريانه على العاملين فى الجمعيات — لو أراد المشرع — غير ذلك لنص عليه فى القانون المذكور .

ملخص الفتـــــوى :

ان القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ لم يحظر الجمع الا بين المعاش ومرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة ، ولم يشر الى مثل الجمعية التعاونية محل البحث ، ومن ثم فان الحظر المذكور لا يمتد الى العاملين فى هـــذه الجمعية ، اذ أنه قيد على حق الأشـــخاص الذين يستحقون معاشا من الحكومة أو المؤسسات العامة ، فى الجمع بين معاشهم وما يتقاضونه مقابل عملهم فى الشركات وفق ما تقرره قوانين المعاشات المعاملين بها ، وبوصف هـــذا الحظر قيدا فانه لا يجوز التوسع فيه ، أو القياس عليه ازاء صريح نص القانون ، بل يتعين قصره على ما ورد فى هـــذا النص فلا يسرى الا على الشركات التى تساهم فيها الدولة .

ومما يؤكد هـــذا النظر ان المشرع لو أراد بسط الحظر المذكور على العاملين فى مثل الجمعية المشار اليها لنص على ذلك صراحة فى القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ أو فى قانون لاحق ، على غرار ما فعل عندما اراد تطبيق احكام لائحة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٣ ، على العاملين بالجمعيات

التعاونية التى تساهم فيها الدولة ، اذ صدر بذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ .

لهـذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى عدم سريان احكام القانون رقم ٧٧ لسـنة ١٩٦٢ على العاملين فى الجمعية التعاونية للكساء الشعبى بالمحلة الكبرى .

(ملف ٨٥/٢/٢١ — جلسة ١٩٦٥/١٠/٦)

(ب) مدى استحقاق العــاملين بالجمعيات التعــاونية لاعانة غلاء المعيشــة :

قاعـــدة رقم (٥٨٠)

المبـــدا :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ بسريان أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة ـ سريان احكام هــذه اللائحة على العاملين بالجمعيات التعاونية التى كانت قائمة فى ١٩٦٣/١٠/٣ ـ أثر ذلك ـ عدم استحقاق العامل اعانة غلاء معيشة عن مولوده الأول الذى رزق به فى ١٩٦٤/١١/١٢

ملخص الفتـــوى :

من حيث أن السيد / .... سكرتير مجلس ادارة شركة الأهرام للمجمعات الاستهلاكية تقدم بطلب أوضح فيه أنه عين بالجمعية التعــاونية المركزية بتــاريخ ١٩٦٢/٢/٢٦ ورزق بمــولوده الأول فى ١٩٦٤/١١/١٢ ومن ثم طالب بصرف اعانة غلاء المعيشــة المستحقة له عن هــذا المولود تأسيسا على أن لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العــامة الصــادر بها قرار رئيس الجمهــورية رقم ٣٥٤٦ لســنة ١٩٦٢ ـ والتى تضمنت الغاء اعانة غلاء المعيشة ـ لم تسر على العاملين بالجمعيــة المذكورة الا بمقتضى قــرار وزير التموين رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٦٤ الصادر فى ١٩٦٤/١١/١٢ .

ومن حيث أن المــادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة نصت على أن تسرى أحكام النظام المرافق على جميع العاملين فى الشركات التى تتبع المؤسسات العامة كما تسرى أحكام هذا النظام على الجمعيات التعاونية التى تســاهم فيها الدولة والتى يصــدر باخضاعها لأحكامه قرار من رئيس الجمهورية .

وواضح من هــذا النص أن سريان أحكام اللائحة المشار اليها على الجمعيات التعاونية التى تســاهم فيها الدولة منوط بصــدور قرار من رئيس الجمهورية باخضاعها لتلك الأحكام ..

ومن حيث انه تنفيذا لذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ فقضى فى المــادة الأولى منه بأن تسرى أحكام لائحة نظــام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العــامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لســنة ١٩٦٢ على العاملين فى الجمعيات التعاونية التى تســاهم فيها الدولة . ونص فى المــادة الثانية على العمل به من تاريخ نشره ..

ومن حيث ان هــذا القرار قد نشر فى ٣ من أكتوبر ســنة ١٩٦٣ فمن ثم يكون العاملون بالجمعيات التعاونية التى تســاهم فيها الدولة — ومن بينها الجمعية التعاونية المركزية — قد خضعوا لأحكام لائحــة نظام العاملين بالشركات اعتبارا من هذا التاريخ .

غير انه صــدر بعــد ذلك قرار رئيس الجمهــورية رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ الذى قضى فى مادته الاولى بأن يستبدل بنص المــادة ١ من القرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشــار اليه النص الآتى : « تسرى أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصــادر بها قرار رئيس الجمهــورية رقم ٣٥٤٦ لســنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيــات التعاونية التى تســاهم فيها الدولة والتى يصــدر بتحديدها قرار من الوزير المختص » . ونص فى مادته الثانية على نشره بالجريدة الرسمية . وقد تم هذا النشر فى ٢٨ من يوليو سنة ١٩٦٤ .

وقد أصــدر وزير التموين فى ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٤ قراره رقم ٣٨٠ بسريان اللائحة آنفة الذكر على العاملين بالجمعيــة التعاونية (عمر أفندى والجمعية التعاونية الاستهلاكية المركزية) .

ومن حيث أنه لا يســوغ الاحتجاج بالقرار الجمهــورى رقم ٢٢٧٤ لســنة ١٩٦٤ آنف الذكر للقول بعدم خضوع الجمعيات التعاونية التى تســاهم فيها الدولة لأحكام نظام العاملين بالشركات الا بعــد صدور قرار بتحديدها من الوزير المختص . ذلك أنه بنشر القرار الجمهــورى رقم ١٩٥٦ لســنة ١٩٦٣ خضعت الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة والتى كانت قائمة فى هــذا التاريخ لأحكام تلك اللائحة . وبالتالى فان التعــديل الذى أورده القــرار رقم ٢٢٧٤ لســنة ١٩٦٤ لا تسرى الا على الجمعيات الجديدة التى تنشأ فى ظل العمل به . فهذه وحدها هى تلك التى لا تخضع لأحكام اللائحة الا بصدور قرار من الوزير المختص .

ومن حيث أنه تأسيسا على ذلك لا يستحق السيد / .... اعانة غلاء معيشــة عن مولوده الأول الذى رزق به فى ١٩٦٤/١١/١٢ لأن الجمعية التعاونية المركزية كانت تخضع فى ذلك الوقت لأحكام لائحة العاملين بالشركات ، وقد تضمنت هــذه اللائحة الغاء القواعد الخاصة باعانة غلاء المعيشة .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى خضوع الجمعيات التعاونية التى تســاهم فيها الدولة والتى كانت قائمة فى ٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٣ تاريخ نشر القرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لســنة ١٩٦٣ ، لأحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة .

وترتيبا على ذلك لا يستحق السيد / .... اعانة غلاء معيشة عن مولوده الأول الذى رزق به فى ١٩٦٤/١١/١٢ .

(ملف ١٧١/٦/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/٥/٢٠)

(جـ) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية للنيابة الادارية والمحاكمات التأديبية :

قاعـــــدة رقم (٥٨١)

المبــــدأ :

مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية لاحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية طبقا لاحكام القانون رقم ١٩ لسنه ١٩٥٩ — شرطه أن يكونوا من العاملين بالجمعيات التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية طبقا للبند ٢ من المـــادة الاولى من القانون الاخير — التعول بامتداد رقابة النيابة الادارية الى الجمعيات والهيئات الخاصة بمجرد اشراف الدولة عليها أو تملكها نسبة مئوية من راسمالهـــا استنادا الى فكرة المصلحة العامة — لا محل له ازاء صراحة النص الذى يستلزم صدور قرار جمهورى •

ملخص الفتـــوى :

ان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩ لســـنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة الذى عمل به من تاريخ نشره فى ١٧ من يناير سنة ١٩٥٩ قـــد أشار فى ديباجته الى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الاحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة والقوانين المعدلة له ، وكذا الى القانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والقوانين المعدلة له ونص فى المـــادة الاولى منه على أنه : « مع عدم الاخلال بحق الجهة التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تسرى أحكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على :

(١) موظفى المؤسسات والهيئات العامة .

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة المشار اليها من تطبيق أحكام هذا القانون .

(٢) موظفى الجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية .

(٣) موظفى الشركات التى تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حدا أدنى من الارباح » .

ويؤخذ من نص المادة الاولى آنفة الذكر انها جعلت الاصل خضوع العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة بأحكام قانون النيابة الادارية وأجازت لرئيس الجمهورية استثناء بعضها من تطبيق أحكام هذا القانون ، كما أخضعت العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية لاحكام القانون المذكور كذلك قضت بسريان أحكام القانون ذاته على العاملين بالشركات التى تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو التى تضمن لها حدا أدنى من الارباح وواضح من هذا النص أن قصد الشارع قد اتجه الى الاعتداد بالشكل القانونى للمنشأة وانه فرق فى خصوص ما تقدم بين حالات العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة والعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة والعاملين بالشركات التى تساهم فيها الدولة أو تضمن لها حدا أدنى من الارباح فأطلق النص بالنسبة الى المؤسسات والهيئات العامة ثم رخص لرئيس الجمهورية فى الاستثناء من هذا الاصل بأن خوله سلطة استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة من تطبيق قانون النيابة الادارية وحدد بالنسبة الى الجمعيات والهيئات الخاصة من يملك اخضاعها لاحكام قانون النيابة الادارية فنص على أن رئيس الجمهورية يصدر قرارا بتحديد ما يخضع منها لاحكام هذا القانون وهذه السلطة المخولة لرئيس الجمهورية منوطة به وحده يعملها بما يتراءى له محققا للصالح العام أو لحكمة خاصة يقدرها هو بما له من سلطة فى هذا الشأن بحيث يكون خضوع الجمعيات والهيئات الخاصة للقانون المذكور

رهينا بصدور القرار المشار اليه . والقول بان رقابة النيابة الاداريه تمتد الى هذه الجمعيات والهيئات الخاصة بمجرد اشراف الدولة عليها أو تملكها نسبة مئوية من راسمالها بحد لا يقل عن ٢٥٪ من رأس المال استنادا الى فكرة المصلحة العامة انما ينطوى على اهدار لصريح النص وانكار لسلطة رئيس الجمهورية المخولة له قانونا فى هذا الخصوص بما يجعل النص نافلة ويعطل حكمه .

لذلك انتهى الرأى الى أن الجمعيات والهيئات الخاصة التى يخضع العاملون بها لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية هى تلك التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية وذلك وفقا لنص البند (٢) من المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آنف الذكر .

(ملف ٨٦/٢/١١٥ — جلسة ١٩٦٦/٣/٢)

قاعدة رقم (٥٨٢)

المبدأ :

العاملون بالجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام الذين تنطبق عليهم أحكام القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته لا يخضعون لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التاديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الا اذا صدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

سبق أن انتهت الجمعية العمومية بجلسة ٢ من مارس سنة ١٩٦٦ الى أن الجمعيات والهيئات الخاصة التى يخضع العاملون بها لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية هى تلك التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية وذلك وفقا لنص البند ٢ من المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ : ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار

قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام وتنص المـــادة الرابعـــة منه على أن تعتبر وحدة اقتصادية فى حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التى تتبع المؤسسات العـــامة .
فأثير تبعا لذلك مدى خضـــوع الجمعيات التعاونية التى تعتبر وحـــدات اقتصادية تابعة لمؤسسة عامة لقانون النيابة الادارية ، واعـــدت ادارة الدراسات والبحوث الفنية بالنيابة الادارية مذكرة انتهت فيها الى عـــدم خضوع الجمعيات التعاونية المذكورة لقانون النيابة الادارية ما لم يصـــدر قرار من رئيس الجمهورية باخضاعها لهذا القانون .

ومن حيث ان المـــادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ تقضى بأنه مع عدم الاخلال بحق الجهة الادارية التى يتبعها الموظف فى الرقابـــة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تسرى أحكام المواد من ٢ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على « ١ » . . . . . « ٢ » موظفى الجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية — ويخلص من حكم هذه المـــادة ان الاصل عدم خضوع العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة لاحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليهـــا فى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والاستثناء هو ان يخضع لهذه الاحكام العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية. ومن المسلم أن الاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع فى تفسيره . ولذلك لا يخضع العاملون بالجمعيات لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية الا اذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باخضاعها لاحكامه ، سواء فى ذلك الجمعيات التعاونية وغير التعاونية والجمعيات الخاصة والجمعيات ذات النفع العام والجمعيات التابعة للقطاع العام .

ومن حيث انه لا يغير مما تقدم صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ، ونصه فى المـــادة ٧ من مواد الاصدار على أن « لرئيس الجمهورية ان يصدر قرارا بتنظيم جميع أوضاع العاملين فى المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها » وكذلك صدور قرار رئيس الجمهورية المشار اليه فى المـــادة المذكورة وهو

القرار رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ وتضمنه المواد ٦٠ و ٦٢ و ٦٣ و ٦٨ منه وهى المواد التى تحكم تأديب العاملين بالقطاع العام ومن بينهم العاملين فى الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة. وكيفية التظلم من القرارات التاديبية وكيفية احالتهم الى المحكمة التأديبية وأحوال الطعن فى أحكام هـذه المحكمة ــ ذلك أن اعمال هـذه النصوص لا يعنى بالضرورة خضوع هؤلاء العاملين لاحكام قانون النيابة الاداريــة والمحاكمات التأديبية وانما هو تطبيق لنصوص وردت فى نظام تأديبى خاص بطائفة من العاملين بالجمعيات التعاونية ، وسواء اتفقت هذه النصوص مع أحكام قانون النيابة الادارية أو اختلف معه ، فانها تطبق فى الحدود التى وردت فيها ولا يصح تفسيرها على أنها خضوع لقانون النيابة الاداريــة والمحاكمات التأديبية ما دام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ قد حدد الاداة التى يتم بها هذا الخضوع بالنسبة للعاملين بالجمعيات .

ومن حيث أنه وان كانت الجمعيات التعاونية التى تتبع مؤسســات عامة تعتبر من الوحدات الاقتصادية التى يسرى عليها نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، الا أن سريان هذا النظام على العاملين بهذه الجمعيات لا يعنى بالضرورة خضوعهم لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية لان مناط هذا الخضوع هو انطباق حكم المــادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ على هذه الفئة ، ذلك أن لكل من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ مجاله الخاص ولا يحول اعمال حكم أيهما دون أعمال حكم الآخر .

ومن حيث أن الاساس الذى استندت اليه فتوى الجمعية العموميــة السابقة من ضرورة استصدار قرار جمهورى لخضوع أحدى الجمعيــات التعاونية لقانون النيابة الادارية وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ما زال قائما بعد صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون المؤسسات العامة واللائحة رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين فى القطاع العام المعدلة بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان العاملين بالجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام الذين تنطبق عليهم أحكام القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته لا يخضعون لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الا اذا صدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

(ملف ٨٦/٢/١٣٤ ــ جلسة ١٩٧٠/٦/٣)

خامسا ــ اعفاءات من الضرائب والرسوم :

قاعـــــدة رقم (٥٨٣)

المبـــدأ :

شروط اعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المشار اليها فى القرار الجمهورى بقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ ــ ان تبلغ معاملات اعضاء الجمعية ٥١٪ على الاقل من مجموع معاملاتها وان تنفذ الجمعية ٥٠٪ على الاقل من برنامجها السنوى ــ الاكتفاء فى جمعيات الاستهلاك بالشرط الاول دون الثانى .

ملخص الفتـــوى :

حددت المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم ، الضرائب والرســـوم التى تعفى الجمعيـــات التعاونية من ســـدادها ، واشـــترطت للتمتع بهـــذا الاعفـــاء أن تبـــلغ معامـــلات أعضـــائها ١٪ على الاقـــل من برنامجهـــا الســـنوى فمتى توافـــر فى الجمعيـــة الاســـتهلاكية الشرط الاول من هـــذين الشرطين وتوافر فى الجمعيـــة الانتاجيـــة الشرطان معا استحقت الجمعيـــة الاعفاء المنصوص عليه فى القانون وتقدير مدى توافر هذين الشرطين أو أحدهما بحسب الجمعيـــة التعاونية مسألة موضوعية يرجع بحثها وثبوتها الـــى الجهة الاداريـــة المختصـــة .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الجمعيات التعاونية التى تنشئها المؤسسات التعاونية وفقا لاحكام القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بناء على الحق المخول لها بالقانون ٢٦٧ لســـنة ١٩٦٠ تتمتع بالاعفاءات المنصوص عليها فى المـــادة الاولى من القانون ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ متى توافر فيهـــا الشرطان المنصوص عليهما فى عجز المـــادة بالنسبة للجمعيات التعاونية الاستهلاكية .

وتوافر هذين الشرطين او احدهما بحسب الاحوال فى كل جمعيـــة تعاونية مسألة موضوعية يرجع بحثها وتقرير ثبوتها الى الجهة الادارية المختصة .

(فتوى ١٢٦ فى ١٩٦٨/٢/٤)

قاعـــــدة رقم (٥٨٤)

المبــــدأ :

القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ — نص المـــادة الاولى منه على اعفاء الجمعيات التعاونية للثروة المائية والجمعيات التعاونية بمحافظات الحدود بمختلف انواعها من الرســـوم الجمركية المفروضة على ما تستورده وأن يصدر قرار من وزير الخزانة بالاتفـــاق مع وزير الحربية — هذا الاعفاء مقصور على ما تستورده الجمعية التعاونية كشخص معنوى ولا ينصرف الى ما تستورده لاعضائها — أساس ذلك : انه لا يجوز تطبيـــق الاحكام الخاصة بالجمعية على شئون المساهمين فيها الا فيما يتعلق بالحقوق المالية والمزايا المقررة بنص صريح فى القانون للجمعيـــة ذاتهـــا كشخص معنوى .

ملخص الفتـــوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المعدل بالقانون رقم ٨٥ لســـنة ١٩٦١ تنص على ان « تتمتع الجمعيات التعاونية المؤلفة طبقا للقـــانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية بالمزايا الآتية : (٦) مكرر : تعفى الجمعيات التعاونية للثروة المائية والجمعيات التعاونية بمحافظـــات الحدود بمختلف أنواعها من الرسوم الجمركية المفروضة على ما تستورده من أدوات ومعدات ومهمات وماكينات وآلات لازمة لنشاطها على أن يصـــدر بتحديدها قرار من وزير الخزانة بالاتفاق مع وزير الحربية » .

ومفاد ذلك ان المشرع قد قضى باعفاء الجمعيات التعاونية للثروة المائية من أداء الرسوم الجمركية المقررة على ما تستورده من آلات وأدوات بشرط أن تكون لازمة لممارسة نشاطها ، وعليه فان استمرار الاعفاء يكـــون منوطا باستمرار تملك الجمعية للاشياء المستوردة اذ بذلك يتحقق شرط الاعفاء

ويثبت لزوم تلك الاشياء لممارسه نشاط الجمعيه . ومن ثم فان الآلات التى تستوردها الجمعية لحساب اعضائها أو لبيعها لهم أو توزيعها عليهم لا تتمتع بالاعفاء من الرسوم الجمركية المنصوص عليها بالبند (٦) مكررا من المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ وانما يستحق عليها الرسوم الجمركيه بحسب حالتها عند تملكهم لها ، ولا يغير من ذلك ان يكون هذا التوزيع أو التمليك داخلا فى اغراض الجمعيه لأن تملك الاعضاء للاشياء المستوردة يخرجها عن نطاق ملكية الجمعية فتصبح غير لازمة لممارسة نشاط الجمعية ذاتها وان اصبحت لازمة لممارسة نشـــاط اعضائها . ولا يجوز الخلط فى هذا الصدد بين الجمعية كشخص اعتبارى وبين اعضائها كاشخاص طبيعيين يملكون أسهمها لأن اكتساب الجمعية للشخصيه الاعتبارية يؤدى بالضرورة الى استقلالها عن أعضائها وبالتالى فانه لا يجوز تطبيق الاحكام الخاصـــه بالجمعية على شئون المساهمين فيها خاصة ما تعلق منها بالحقوق الماليـــة والمزايا المقرره بنص صريح فى القانون للجمعية ذاتها كشخص معنوى . ولا سبيل للقول بانتقال الاعفاء المقرر للجمعية الى اعضائها بحجة ان تسهيل ممارستهم لاعمالهم يعد غرضا من اعراض الجمعية كما لا يجـــوز مد الاعفاء اليهم عن طريق القياس استنادا لوحدة المجال الذى يمـــارس فيه نشاط الجمعية ونشاط اعضائها ذلك لأن المشرع قرر الاعفـــاء كميزه لشخص اعتبارى ذى صفة معينة ولم يقرره للسلعة أو للآلة المستوردة ومن ثم فانه لا ينتقل بانتقال ملكية السلعة وانما يسقط بخروجها من ملك من تقرر لصالحه الاعفاء وبالمثل فان وحدة مجال النشاط ليس من شأنهـــا أن تؤدى الى مد الاعفاء الى كل من يمارسه عن طريق القياس لأن تفســـير النص عن طريق القياس امر غير جائز فى نطاق النصوص المالية ومن ثم يتعين أن يقدر حكم البند السادس مكررا من المـــادة الاولى من القانـــون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ بقدره فيقتصر تطبيقه على ما تستورده الجمعيـــة التعاونية لحسابها ولا يمتد الى ما تستورده لحساب اعضائها أو ما تقـــوم بتوزيعه عليهم ، وبناء على ذلك فان مصلحة الجمارك تكون قد أعملت القانون اعمالا صحيحا بمطالبتها الجمعيات التعاونية للثروة المائية بأداء الرسوم الجمركية على ما تستورده من آلات ومهمات لتوزيعها على أعضائها.

وغنى عن البيان انه لما كانت الجمعيات التعاونية للثروة المائية من الجمعيات التى يكونها صغار المنتجين من الصيادين بقصد خفض نفقـــات الانتاج وتحسين ظروف التوزيع فانها تعد من الجمعيات المهنية وبالتالى تخضع لاحكام القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ سالف البيان ولا تخضع لاحكام القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن التعاون الانتاجى الذى لا يخاطب سوى الجمعيات التعاونية الانتاجية التى يكونها العمال برأس مال خاص يقدمونه مع مزاولة الانتاج بأنفسهم وتحمل مخاطره .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن الاعفاء من الرسوم الجمركية المنصوص عليه بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ مقصور على ما تستورده الجمعية التعاونية كشخص معنوى ولا ينصرف الى ما تبيعه لأعضائها .

(ملف ٨/٣/٢٠ — جلسة ١٩٨٠/٥/٢٨)

قاعـــــدة رقم (٥٨٥)

المبــــدأ :

المادة ٤٠ من قانون التعاون الانتاجى الصادر بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ تقضى باعفاء الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية من الضرائب الجمركية والرسم الاحصائى الجمركى ورسم الاستيراد والرسوم الاضافية وجميع الضرائب والرسوم والعوائد التى تستحق بمناسبة دخـــول البضاعة بالنسبة لمـــا يستورد لهذه الجمعيات من الخامات والادوات والآلات والمعدات وقطع الغيار اللازمة لنشاطها وتستحق هذه الضرائب والرسوم على من تؤول اليه ملكية الاشياء المشار اليها — هذا التعداد ورد على سبيل المثال لا الحصر — اثر ذلك سريان الاعفاء بالنسبة لما تستورده هذه الجمعيـــات رهين بأن يكون من جنس ما حدده النص مع تحقق مناط الاعفاء بشأنه وهو

لزومه لنشاط الجمعية ــ اعفاء خلاط الخرسانة والهزاز الميكانيكى وسيارات النقل والركوب اللازمة لنشاط احــدى الجمعيات من الضرائب والرســوم المشار اليها .

ملخص الفتــــوى :

ان قانون التعاون الانتاجى الصادر بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ ينص فى مادته السادسة على أن : « تتولى الجمعية مباشرة كل ما يحقق خدمة المصالح المشتركة لاعضائها اقتصاديا وفنيا وعلى الاخص ما يأتى :

١ ــ تهيئة فرص العمل .

٢ ــ توريد مستلزمات الانتاج من آلات وادوات وقطع غيار وخامات.

٣ ــ ...... ، وان المــادة « ٤٠ » من ذات القانون تنص على أن : تعفى الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية من :

١ ــ ..... ٢ ــ ..... ٣ ــ الضرائب الجمركية والرسم الاحصائى الجمركى ورسم الاستيراد والرسوم الاضافية وجميع الضرائب والرســوم والعوائد التى تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لهــذه الجمعيات من الخامات والادوات والآلات والمعــدات وقطع الغيــار اللازمة لنشاطها وتستحق هذه الضرائب والرسوم على من تؤول اليه ملكية الاشياء المشار اليها مقدرة قيمتها وفقا لحالتها فى تاريخ التصرف » .

ومفاد ما تقدم أن المشرع قصد الى اعفاء الجمعيات التعاونية الانتاجية من أداء الضرائب والرسوم الجمركية المقررة على الخامات والآلات والمعدات وقطع الغيار التى تستوردها ، بشرط أن تكون لازمة لنشاطها .

ولمــا كان التعداد الوارد فى نص المــادة « ٤٠ » آنفة الذكر انمــا هو على سبيل التمثيل لا الحصر ، فمن ثم فان سريان الاعفاء بالنسبة لمــا تستورده الجمعيات الانتاجية رهن بأن يكون من جنس ما عدده النص ، مع تحقق مناط الاعفاء بشأنه وهو لزومه لنشاط الجمعية .

ولما كانت السلع التى استوردتها الجمعية التعاونية المذكورة من جنس الآلات والمعدات الواردة بالنص ولازمة لنشاطها ، فان الجمعية تتمتع بالاعفاء من الضرائب والرسوم الجمركية المقررة عليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى احقية الجمعية التعاونية الانتاجية للانشاء والتعمير بمحافظة بنى سويف فى التمتع بالاعفاء المنصوص عليه فى المادة «٤٠» من قانون التعاون الانتاجى الصادرة بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بالنسبة لخلاطى الخرسانة والهزازين الميكانيكيين وسيارتى النقل وسيارة الركوب التى استوردتها للزومها لنشاطها .

(ملف ٧٢١/٢/٣٢ — جلسة ١٩٨٠/٢/٢٠)

سادسا — تمتع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها من الحكومة :

قاعـــــدة رقم (٥٨٦)

المبـــدأ :

الجمعيات التعاونية — تتمتع مشترياتها من مصالح الحكومة بتخفيض طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ ولاحكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ — مشترياتها من الهيئة الزراعية المصرية تخضع لذات الخفض .

ملخص الفتـــوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم تنص على أن « تتمتع الجمعيـات التعاونية المؤلفة طبقــا للقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيـات التعاونية بالمزايا الآتية :

٩ — تمنح تخفيضـا قدره ٥٪ على الاقل من أثمان البذور والاســمدة وغير ذلك من السلع التى تشتريها من مصالح الحكومة او من بنك التسليف الزراعى والتعاونى لمنفعة أعضائها شخصيا .

وتنص المـادة ٥٠ من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ بشأن الجمعيـات التعاونية الزراعية على أن « تتمتع الجمعيات التعاونية الزراعية بالمزايـا الآتية : ١ — . . . .

٢ — . . . .

٣ — تمنح تخفيضا مقداره ٥٪ (خمسة فى المائة) على الاقل من اثمان البذور والتقاوى والاسمدة والمبيدات والكيماويات ومستلزمات الانتاج والعبوات اللازمة للزراعة وغير ذلك من السلع اللازمة لنشاطها التى نحصل عليها من الحكومة أو المؤسسـات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لهـا أو من المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعى والتعاونى ويجوز بقـرار من الوزير المختص زيادة هذه النسبة طبقا للسياسة العامة للدولة » .

ومن حيث أن المـــادة الاولى من القانون رقم ٢٩٧ لسنة ١٩٥٦ بانشاء الهيئة الزراعية المصرية تنص على أن « تنشأ مؤسسة عامة تسمى الهيئة الزراعية المصرية تكون لها الشخصية الاعتبارية وتلحق برئاسة الجمهورية ».

ونظرا الى ان الراى جرى بأن الهيئة العامة اما أن تكون مصلحـــة حكوميه رأت الدولة ادارتها عن طريق الهيئة العامة للخروج بالمرفق عن الروتين الحكومى واما أن تنشئها الدولة بداءة لادارة مرفق من مرافـــق الخدمات العامة ، وهى فى الحالتين وثيقة الصلة بالحكومة وتعتبر شخصا اعتباريا عاما يدير مرفقا يقوم على مصلحة او خدمة عامة ولها ميزانية خاصة تعد على نمط ميزانية الدولة وتلحق بالجهة الادارية التابعة لها ، ومن ثـــم تتدرج الهيئات العامة فى مدلول لفظ مصالح الحكومة المنصوص عليهـــا فى القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ وفى مدلول لفظ الحكومة المنصوص عليـــه فى القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ المشار اليهما .

ومن حيث انه ـــ تأسيسا على ما تقدم ـــ فان الهيئة الزراعية المصرية تدخل فى مدلول لفظ الحكومة الوارد فى القانونين سالفى الذكر ولا يغـــير من ذلك استناد الهيئة المذكورة الى أن نشاطاتها لا تتناول اعمالا تجاريـــة مثل المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها طالما أن الحكومة ذاتها لا تزاول مثل هذه الاعمال ومع ذلك تخضع مبيعاتها للخفض المنصوص عليه فى هذين القانونين .

من اجل ذلك انتهى راى الجمعية العمومية الى أن الجمعيات التعاونية الزراعية تفيد من الخفض المنصوص عليه فى كل من القانونين رقمى ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ و ٥١ لسنة ١٩٦٩ بالنسبة لمشترياتها من الهيئة الزراعية المصرية .

(ملف ٥٤/٢/٢٢ ـــ جلسة ١٩٧٣/١١/٢٨)

الفصـــل السادس

جمعيات تعاونية متنوعة

اولا — جمعيات تعاونية تعليمية (المعاهد القومية) :

قاعـــدة رقم (٥٨٧)

المبـــدأ :

المستفاد من نص المادة ٨٥ من قانون العمل انه طالما ثبت ان المنشأة قائمة يظل عقد الاستخدام قائما دون اعتبار لتغيير صاحبها فلا ينتهى الا اذا انحسر عن المنشأة كيانها ومقوماتها نتيجة الاغلاق النهائى المرخص به من الجهة المختصة او نتيجة التصفية — أثر ذلك أن العامل لا يستطيع ترك العمل لتغير صاحب المنشأة كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تنحية العـــامل عن عمله — تطبيق — استمرار مدارس المعاهد القومية قائمة تباشر نشاطها رغم تغيير صاحبها من شركة مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية ثم الـــى جمعيات تعاونية تعليمية — بقاء عقود الاستخدام المبرمة من الجمعية التعاونية السابقة والعاملين فيها سارية بعد انشاء الجمعيات التعاونية التعليميـــة الجديدة بما يرتبط بها او يعدل فيها او يكملها من اتفاقات .

ملخص الفتـــوى :

ان المـــادة (٨٥) من قانون العمل تنص على انه « لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أ وافلاسها أو ادماجها فى غيرها أو انتقالها بالارث ، أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاغلاق النهائى المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة » .

ومفاد هذا النص إنه طالما بقيت المنشأة قائمة ظل عقد الاستخدام قائما دون اعتبار لتغير صاحبها عند انتقالها من شخص الى آخر — أيـــا

كان شخصه — على حد سواء فلا يستطيع العامل ترك العمل اذا تغير صاحب المنشأة والا اعتبر مستقيلا بما يترتب على ذلك من نتائج نص عليها قانون العمل كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تنحيه العامل عن عمله بدعوى تغير صاحب المنشأة ولا ينتهى عقد العمل الا اذا انحسر عن المنشأة كيانها ومقوماتها نتيجة الاغلاق النهائى المرخص به من الجهة المختصه او نتيجة التصفية . وغنى عن البيان أن التصفية فى هذه الحالة انما تنصرف الى الكيان المادى للمنشأة باعتبارها قائمة بالمشروع الذى انشئت من أجله ولا تنصرف الى صاحب المنشأة اذ قد تصفى الشركة التى تملك منشأه — أو أكثر — وتباع المنشأة ضمن اجراءات التصفية الى شخص اخر دون ان تفقد مقوماتها وكيانها وعندئذ يبقى عقد العمل قائما مع المشترى .

ومن حيث ان المعاهد القومية كانت فى الاصل مجموعة من المدارس الخاصة المملوكة لوزارة التربية والتعليم والتى آلت ملكيتها اليها بطريق الشراء من الحراسة على أموال الرعايا البريطانيين أو الفرنسيين أو بمقتضى اتفاقيات التعويض بين مصر وكل من بريطانيا وفرنسا ثم انشئت عام ١٩٥٧ شركة مساهمة مصرية اشترت هذه المدارس من الوزارة وظلت المدارس تباشر نشاطها غير أن الشركة عجزت عن الوفاء بباقى ثمن المدارس المبيعة فقررت جمعيتها العمومية حلها وتصفية الشركة واستردت الوزارة هذه المدارس منها . وبتاريخ ١٩٦٨/٥/٢٨ — تاسست الجمعية التعاونية للمعاهد القومية طبقا لاحكام قانون الجمعيات التعاونية رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وقانون التعليم الخاص رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وباشرت هذه الجمعية نشاطها التعليمى الذى أسست من أجله عن طريق المدارس سالفة الذكر. وبتاريخ ١٩٧٣/١١/١٥ أصدر وزير التربية والتعليم القرار رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٧٣ بحل الجمعية بسبب ضعف مركزها المالى وعجزها عن الاستمرار فى القيام بالعملية التعليمية التى أسست من أجلها ونصت المادة الاولى من هذا القرار على حل الجمعية وتخصيص الاموال الناتجة عن تصفيتها لتدعيم الجمعيات التعاونية التعليمية التى حلت محلها فى ادارة المدارس القومية وكانت هذه الجمعيات قد تأسست سنة ١٩٧٣ على أن تتولى كل منها ادارة مدارس المعاهد القومية .

ومن حيث ان المستفاد مما تقدم أن مدارس المعاهد القومية ظلت قائمة رغم تغيير صاحبها من شركة مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية الى جمعيات تعاونية تعليمية وانها لا تزال تباشر العملية التعليمية فى التعليم الخاص وفى ذات المبانى المملوكة لوزارة التربية والتعليم ومن ثم فان عقود الاستخدام المبرمة بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة والعاملين فيها تظل سارية بعد انشاء الجمعيات التعاونية التعليمية الجديدة بما يرتبط بها أو يعدل فيها أو يكملها من اتفاقات مثل عقد الصلح الذى الحق بمحضر جلسة ١٩٧٢/٢/٢٢ أمام هيئة التحكيم وبمحكمة استئناف القاهرة وأصبح له قوة السند التنفيذى ولا يجوز للجمعيات الجديدة التحلل من هذه العقود والاتفاقات على نحو أو آخر الا برضاء العاملين فيها .

فلهذه الاسباب انتهى راى الجمعية الى التزام الجمعيات التعاونية التعليمية للمعاهد القومية بتنفيذ ما ورد بعقد الصلح المبرم بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة وبين اللجان النقابية للعاملين فيها وبالتالى أعمال القواعد الواردة فى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ والقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ على هؤلاء العاملين .

(ملف ٧٦٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٨/١١/١)

قاعــــدة رقم (٥٨٨)

المبـــدأ :

المستفاد من نص المـــادة ٨٥ من قانون العمل انه طالما ثبت أن المنشاة قائمة يظل عقد الاستخدام قائما دون اعتبار لتغير صاحبها فلا ينتهى الا اذا انحسر عن المنشاة كيانها ومقوماتها نتيجة التصفية او الافلاس أو الاغلاق النهائى — اثر ذلك — ان العامل لا يستطيع ترك العمل لتغيير صاحب المنشاة كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تنحية العامل عن عمله — استمرار مدارس المعاهد القومية قائمة تباشر نشاطها رغم تغيير صاحبها من شركة مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية ثم جمعيات تعاونية تعليمية — بقاء

عقد الاستخدام المبرم بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة والعاملين فيها سارية بعد انشاء الجمعيات التعليمية الجديدة ــ بما يرتبط بها او يعدل فيها أو يكملها من اتفاقات ــ تطبيق ــ افادة العاملين بمدارس تلك الجمعيات من أحكام قانونى الرسوب والاصلاح الوظيفى رقمى ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ ــ اساس ذلك ــ عقد الصلح الذى استعار احكام قوانين العاملين المدنيين بالدولة وجعلها جزءا لا يتجزأ من عقود العمل .

ملخص الفتــــوى :

ان المـــادة (٨٥) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على انه « لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو أغلاقهـــا أو ادماجها فى غيرها او انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات ، وفيما عدا حالات التصفيه والافـــلاس والاغلاق النهائى المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما ، ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع صحاب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة » .

ولمـــا كانت الحكمة من هذا النص هى رعاية العمال بعدم فســـخ عقود استخدامهم لمجرد تغير شخص صاحب العمل لأى سبب من الاسباب طالمـــا استمرت المنشأة فى مباشرة نشاطها ، وكانت العلة فى انهـــــاء تلك العقود فى حالات التصفية والافلاس والاغلاق النهائى هى توقف المنشأة عن ممارسة نشاطها فانه ان لم يترتب على أى منها توقف النشاط فان عقـــود العمل تظل قائمة ومنتجة لاثارها فى مواجهة رب العمل الجديد لتخلف العلة التى من أجلها قرر المشرع انهاء تلك العقود .

وتطبيقا لما تقدم فلما كانت تصفية الجمعية التعاونية التعليميـــة للمدارس القومية لم يترتب عليها توقف نشـــاط مدارسها بل اقتصر الامر على انتقال ادراة هذه المدارس واموالها من هذه الجمعية الى الجمعيـــات التعاونية التى حلت محلها وفقا لصريح نص المـــادة الاولى من قرار وزيـــر

التربية والتعليم رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٧٢ ، فان عقود استخدام العاملين بتلك المدارس وعقد الصلح الملحق بها تسرى فى مواجهة الجمعيات الجديدة فتلتزم بتطبيق الاحكام التى يخضع لها العاملون المدنيون بالدولة على العاملين بمدارسها بما فى ذلك احكام قانونى الرسوب والاصلاح الوظيفى رقمى ١٠ و ١١ لسنة ١٩٧٥ ولا يغير من ذلك الاسباب التى استندت اليها الوزارة فى طلب اعادة النظر فى الفتوى الصادرة بجلسة ١٩٧٨/١١/١ ذلك لانه ولئن كانت تلك الجمعيات لا تعد خلفا عاما للجمعيه المنحلة فانها تحل محلها فى حدود ما آل اليها من مدارس واموال ناتجة عن التصفية بمقتضى قرار السيد وزير التربية والتعليم على النحو السالف بيانه كما وان افادة العاملين بمدارس تلك الجمعيات من أحكام قانونى الرسوب والاصلاح الوظيفى رقمى ١٠ و ١١ لسنة ١٩٧٥ رغم أنهم ليسوا من عداد المخاطبين بأحكامها يرجع الى عقد الصلح ذاته الذى استعار احكام قوانين العاملين بالدولة المتعلقة بالدرجة والمرتب والوظيفة والعلاوة وجعلها جزءا لا يتجزأ من عقود العمل فقدت بذلك طبيعتها القانونية وتحولت الى نصوص اتفاقية مصدرها العقد وليس القانون ومن ثم فان تلك الاحكام من قوانين العاملين المدنيين بالدولة تكون هى الواجبة التطبيق دون غيرها من الاحكام المقابلة المطبقة على العاملين فى القطاع الخاص . وبذلك تنتفى مظنة الجمع بين مزايا القوانين .

ولما كان اختصاص الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع فى الافتاء يقف عند حد ابداء الرأى فانه لا ينال من صحة ما يصدر عنها باعتباره التفسير السليم لحكم القانون ادعاء الجهة الادارية المشرفة على تلك الجمعيات بأنها لن تتمكن من تنفيذ الفتوى التى صدرت بناء على طلبها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتواها الصادرة بجلسة ١٩٧٨/١١/١ .

(ملف ٧٦٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٩/١٢/١٢)

ثانيا — الجمعيات التعاونية لبناء المساكن :

قاعـــدة رقم (٥٨٩)

المبـــدأ :

جمعيات تعاونية لبناء المساكن — التصرفات الصادرة من أعضائهـا الى غير اعضاء فيها ببيع الاراضي السابق بيعها لهم من الجمعية — العبرة فى جواز شهرها أو عدمه هو بما نص عليه فى العقد الصادر من الجمعيـة لمن هو عضو فيها — تضمين هذا العقد « الذى تم شهره » شرطا صريحا بالمنع من التصرف فى العقار المبيع لمدة موقوتة — أثره — وجوب امتنـاع مصلحة الشهر العقارى عن شهر تصرفات العضو فى هذا العقـار ما لم يحصل على حكم بابطال الشرط من الجهة القضائية المختصة — عدم تضمـين العقد مثل هذا الشرط أو تضمينه شرطا بذلك غير موقوت — أثره عدم جواز امتناع مصلحة الشهر العقارى عن شهر تصرفات عضو الجمعية — لا يعتبر شرطا بمنع العضو من التصرف مجرد الاحالة فى العقد الصادر له على نظام الجمعية التعاونية ما لم يتم الحاق هذا النظام بالعقد وشهره معه .

ملخص الفتـــوى :

انه لا يمكن وضع قاعدة عامة جامعة مانعة بالنسبة لشهر العقود الصادرة من اعضاء الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لغير أعضائها اذ العبرة فى ذلك بما يتضمنه كل عقد من العقود الصادرة لهم والتى هى سند ملكيتهم لعقارات المراد التصرف فيها من شروط تمنعهـم من التصرف فـى العقارات المبيعة لهم أو تقيد حقهم فى التصرف .

لهذا انتهى راى الجمعية العمومية الى :

انه لا يمكن وضع قاعدة عامة جامعة مانعة بالنسبة الى شهر العقود الصادرة من أعضاء الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لغير اعضائهـا اذ العبرة فى ذلك بما يتضمنه كل عقد من العقود الصادرة لاعضاء الجمعيـة والتى هى سند ملكيتهم للعقارات المراد التصرف فيها من شروط تقيد حقهم فى التصرف فى هذه العقارات .

فاذا تضمن العقد الصادر لعضو الجمعية التعاونية والذى تم شهره شرطا صريحا يمنعه من التصرف فى العقار المبيع لمدة موقوته فان كل تصرف يصدر من العضو على خلاف هذا الشرط يتعين معه على مصلحة الشهر العقارى والتوثيق أن تمتنع عن شهره ما لم يحصل صاحب الشأن على حكم بابطال الشرط من الجهة القضائية المختصة .

ولا يعتبر شرطا يمنع العضو من التصرف الاحالة فى العقد الصادر له على نظام الجمعية التعاونية ما لم يتم الحاق هذا النظام بالعقد وشهره معه .

اما اذا لم يتضمن العقد الصادر لعضو الجمعية والذى تم شهره شرطا موقوتا يمنعه من التصرف أو تضمن شرطا بذلك غير موقوت فلا يحق لمصلحة الشهر العقارى ان تمتنع فى هذه الحالة عن شهر التصرف الذى يصدر من عضو الجمعية .

(فتوى ٤١٢ فى ١٩٦٧/٤/١٥)

ثالثا — جمعيات تعاونية استهلاكية :

قاعـــدة رقم (٥٩٠)

المبـــدأ :

وجود ثلاثة أنواع من الجمعيات التعاونية الاستهلاكية — النوع الاول جمعيات تعاونية استهلاكية انشأتها المؤسسة المصرية التعاونية الاستهلاكية وتملك كافة اسهمها — النوع الثانى جمعيات تعاونية استهلاكية للمحافظات تساهم المؤسسة فى راس مالهـا مع الافراد — النوع الثالث جمعيـات تعاونية استهلاكية خاصة لا تساهم المؤسسة فى راس مالها ويملك الافراد كافة اسهمها — سريان قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسـنة ١٩٦٦ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام على الجمعيات التعاونية التى تملك المؤسسة العامة كافة اسهمها او تساهم فيها مع غيرها من الاشخاص العامة — سريان هذا القرار ايضا على الجمعية التعاونية الاخرى التـى تساهم فيها الدولة او احدى المؤسسات العامة والتى يصدر بتبعيتها لمؤسسة عامة قرار من رئيس الجمهورية .

ملخص الفتـــوى :

ان هناك ثلاثة أنواع من الجمعيات التعاونية الاستهلاكية هى :

(أ) جمعيات تعاونية استهلاكية انشأتها المؤسسة وتملك جميـع اسهمها .

(ب) جمعيات تعاونية استهلاكية للمحافظات المختلفة تســـاهم المؤسسة فى جزء من رأسمالها ويمتلك الافراد باقى اسهمها .

(ج) جمعيات تعاونية استهلاكية خاصة لا تساهم المؤسسة فى رأسمالها ويملك الافراد جميع اسهمها وهذه هى الجمعيات الطائفيـــة وجمعيات الخدمات .

ومن حيث ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل القرار رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ بسريان احكام القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦

لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على العاملين بالجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة كان ينص على أن « تسرى احكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين فى الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص » .

ومن حيث أن المادة (٢) من مواد اصدار القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام تنص على أن الشركات والجمعيات التعاونية والمنشآت التى تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكام القانون المرافق تبقى تابعة لها ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتبعيتها لمؤسسات عامة أخرى .

ومن حيث أن المادة (٣) من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر به القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر تنص على ان « تختص المؤسسة العامة بسلطة الاشراف والرقابة والتنسيق وتقييم الاداء بالنسبة الى الوحدات الاقتصادية التابعة لها دون تدخل فى شئونها » .

وتنص المادة (٤) منه على ان « تعتبر وحدة اقتصادية فى حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التى تتبع المؤسسات العامة » .

وتنص المادة (٥) منه على أن يحدد بقرار من رئيس الجمهورية ما يتبع كل مؤسسة من وحدات اقتصادية .

ومن حيث ان المادة (١) من مواد اصدار قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام تنص على ان تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هـــذا النظام ..

وتنص المادة (٢) منه على أن « تلغى قرارات رئيس الجمهورية ارقام ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ ، ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ والقرارات المعدلة لها كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القرار » .

ومن حيث أن لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسســـات العامة الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ما كانت تسرى على الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة قبل العمل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ الا اذا صدر بذلك قرار من الوزير المختص وذلك بنـــاء على القرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث ان الوحدات الاقتصادية التى تخضع لاحكام القـــانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ هى شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية التى يصدر قرار جمهورى بتبعيتها للمؤسسة العامة ولا يكفى لتقرير هذه التبعية مساهمة المؤسسة العامة فى رأس مال الوحدة الاقتصادية أيا كانت قيمة هذه المساهمة .

يؤيد هذا النظر ما قضت به المـــادة ٣٣ من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر به القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ من التفرقة بين شركات القطاع العام التى يمتلكها شخص عام بمفرده أو يســـاهم فيها مع غيره من الاشخاص العامة وبين الشركة التى يساهم فيها شخص عام أو اكثر مع أشخاص خاصة أو يمتلك جزءا من رأس مالها — اذ قضت باعتبار الاولى من شركات القطاع العـــام أما الثانية فلا تعتبر كذلك الا اذا صدر قرار جمهورى باعتبارها شركة قطـــاع عـــام .

ومن حيث ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام قد جعل مناط خضوع الوحدات الاقتصادية لاحكامه هو تبعيتها لمؤسسة عامة أى أنه يتعين صدور قرار جمهورى بتقرير هذه التبعية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الجمهورى رقـم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ يسرى على الجمعيات التعاونية التى تملك المؤسسـة العامة كافة اسهمها أو تساهم فيها مع غيرها من الاشخاص العامة — كما يسرى على الجمعيات التعاونية الاخرى التى تساهم فيها الدولة او احدى المؤسسات العامة والتى يصدر بتبعيتها لمؤسسة عامـة قرار من رئيس الجمهورية .

(فتوى ٦٢٥ فى ١٩٦٨/٦/٣٠)

قاعـــدة رقم (٥٩١)

المبـــدأ :

نص المـادة ٩١ من قانون التعاون الاستهلاكى رقم ١٠٩ لسـنة ١٩٧٥ يستفاد منه ان المشرع قصد الى اعفاء الجمعيات التعاونية من اداء الضرائب والرسوم الجمركية المقررة على الادوات والآلات وقطع الغيار التى تستوردها بشرط ان تكون لازمة لنشاطها — التعداد الوارد بنص المـادة المذكورة على سبيل التمثيل لا الحصر — يترتب على ذلك — سريان الاعفـاء على ما تستورده الجمعية التعاونية من الادوات والآلات والمعدات التى من جنس ما عدده النص المشار اليه وكان لازما لنشاطها .

ملخص الفتـــوى :

ان المـادة الثانية من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ باصـــدار قانون التعاون الاستهلاكى تنص على أن : « الجمعيات التعاونية الاستهلاكية منظمات جماهيرية ديمقراطية تتكون طبقا لاحكام هذا القانون من المستهلكين للسلع او الخدمات للعمل على تحقيق مطالب اعضائها اقتصاديا واجتماعيـا بعقد الصلات المباشرة بين المنتج والمستهلك » .

كما تنص المـادة (٩١) من ذات القانون على أن : « تعفى الجمعيـات التعاونية من :

١ — . . . .

٢ — . . . .

٣ — الضرائب الجمركية ، والرسم الاحصائى الجمركى ، ورسم الاستيراد ، والرسوم الاضافية ، وجميع الضرائب والرسوم والعوائد التى تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لحسابها من الادوات والآلات والمعدات وقطع الغيار اللازمة لنشاطها . وتستحق هذه الضرائب والرسوم على من آلت اليه ملكية السلع المشار اليها مقدرة قيمتها وفقا لحالتها وقت التصرف » .

ومؤدى ذلك ان المشرع قصد الى أعفاء الجمعيات التعاونية من أداء الضرائب والرسوم الجمركية المقررة على الادوات والآلات والمعدات وقطع الغيار التى تستوردها بشرط أن تكون لازمة لنشاطها .

ولما كان التعداد الوارد فى نص المادة (٩١) المشار اليها انما هو على سبيل المثال لا الحصر ، فمن ثم فان سريان الاعفاء بالنسبة لما تستورده الجمعيات التعاونية رهن بان تكون من جنس ما عدده النص مع تحقيق مناط الاعفاء بشأنه على النحو السالف بيانه .

ولما كا المبردين اللذين استوردتهما الجمعية التعاونية المذكوره من جنس الادوات والآلات والمعدات الواردة بالنص ولازمة لنشاطها فمن ثم فان الجمعية تتمتع بالاعفاء من الضرائب والرسوم المقررة عليهما .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أحقية الجمعية التعاونية الاستهلاكية بقوة فى التمتع بالاعفاء المنصوص عليه فى المادة (٩١) من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التعاون الاستهلاكى بالنسبة للمبردين اللذين استوردتهما لاستخدامهما فى اغراضها .

(ملف ٢١٤/٢/٣٧ — جلسة ١٩٧٩/١٠/١٣)

رابعا — الجمعية التعاونية للاصلاح الزراعى :

قاعـــــدة رقم (٥٩٢)

المبـــدأ :

الجمعية التعاونية للاصلاح الزراعى — تكييفها — شخص من اشخاص القانون الخاص — عدم خضوع العاملين فيها لقاعدة حظر الجمع بين المرتب والمعاش المعمول بها بالنسبة الى العاملين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها الدولة .

ملخص الفتـــوى :

باستقراء احكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن الاصـــلاح الزراعى والقوانين المعدلة له يبين أن المشرع قضى بأن تتكون بحكم القانون جمعية تعاونية زراعية ممن آلت اليهم ملكية الارض المستولى عليها فـى القرية الواحدة وممن يملكون فيها اكثر من خمسة افدنة وتخضع الجمعيـات التعاونية الزراعية لاحكام قانون الجمعيات التعاونية كما تخضع فيما لم يرد به نص فى اى من القانونين المشار اليهما لاحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة بل ولاحكام القانون المدنى فيما لم يرد به نص خاص فى اى من القوانين المذكورة . وبمطالعة عقد التأسيس الابتدائى للجمعية التعاونيـة العامة للاصلاح الزراعى تبين أنه تم تأسيسها فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ من سكرتيرى الجمعيات التعاونية للاصلاح الزراعى بصفتهم مؤسسين طبقـا لاحكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بالشروط الواردة فى العقد كما نص على أن يعتبر النظام الداخلى للجمعية جزءاً متمما لهذا التعاقد والقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ .

كذلك استبان أن رأس مال الجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعى مملوك بأكمله للجمعيات التعاونية المحلية والمشتركة الاعضاء فيها والمملوك

أصلا لصغار الزراع الذين آلت اليهم ملكية الارض المستولى عليها ومن لا يملكون فى القرية أكثر من خمسة أفدنة دون أن يكون للهيئة العامة للاصلاح الزراعى أو لغيرها من الاشخاص العامة أى نصيب فى رأس مال الجمعيه ولا يغير من ذلك تداخل حسابات كل من الجمعية المذكورة والهيئة العامة للاصلاح الزراعى الى قيام الجمعية بتحصيل اجرة الاراضى المستولى عليها فذلك لا يعنى البتة ان الهيئة المذكورة قد ساهمت فى رأس مال الجمعيه وانما كل ما يترتب على ذلك من اثر هو دائنية الهيئة للجمعية بما حصلت عليه من مبالغ تلتزم بردها ان كان لذلك مقتض . كما أن تقديم الهيئة العديد من المساعدات والخدمات المادية والعينية للجمعية المذكورة لا يعتبر من قبيل المساهمة فى رأسمال الجمعية .

واستبان كذلك ان وحدات القطاع العام بمعناها الذى حدده القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ومن بعده القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ — هى الشركات التى يملكها شخص عام بمفرده أو يساهم فى رأسمالها مع غيره من الاشخاص العامة وكذلك الشركات التى يساهم شخص عام فى رأسمالها بالاشتراك مع اشخاص خاصة بشرط صدور قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام . وبالنسبة الى الجمعيات التعاونية بالذات القائمة وقت العمل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه فان اضفاء صفة الوحدة الاقتصادية عليها مناطه تحقق تبعيتها لمؤسسة عامة قبل العمل بالقانون المذكور وفقا لنص المادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون . وهذه التبعية غير متوافرة بالنسبة للجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعى بعد أن ثبت أن رأسمالها مملوك بأكمله لاشخاص خاصة .

وعلى مقتضى ما تقدم لاتندرج الجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعى فى اشخاص القانون العام أو فى نطاق الوحدات الاقتصادية التابعة لمؤسسات عامة ولا ينال من ذلك الدور الذى تقوم به الهيئة العامة للاصلاح الزراعى فى الرقابة والاشراف على هذه الجمعية فهذا هو واجب الدولة عموما فى بسط رقابتها على المشروعات الفردية ومدها بالعون

المادى والعينى ومنحها المزايا دون ان يترتب على ذلك اعتبارها من اشخاص القانون العام أو أضفاء صفة القطاع العام عليها . كذلك لا ينال من النظر السابق القول بان المشرع مراعاة منه للصفة العامة للجمعية محل البحث فقد استثناها من الخضوع لاحكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ بشأن الجمعيات التعاونية الزراعية بموجب المادة (٨٢) منه — فهذا القول مردود بان هذا النص يقضى بان « تسرى أحكام هذا القانون على الجمعيات التعاونية الزراعية ويمد سريانه تدريجيا الى الجمعيات المنشأة طبقا لاحكام القانون رقم ١٧٨ لسنه ١٩٥٢ والقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٤ وذلك بقرارات من رئيس الجمهورية ... » ومفاد ذلك ان المشرع لم يستثن — بالمعنى المقصود من الاستثناء — الجمعيات التعاونية للاصلاح الزراعى من احكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه وانما علق سريانه عليها على صدور الاجراء الوارد فى المادة سالفة البيان .

وباستقراء أحكام القوانين رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن الجمع بين مرتب الوظيفة العامة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها ورقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها ورقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التامين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ورقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والتامين والتعويض للقوات المسلحة — يتبين ان الجهات التى يحظر فيها الجمع بين المرتب والمعاش وفقا لاحكام هذه القوانين هى الحكومه والشركات التى تساهم فيها الدولة . والهيئات والمؤسسات العامة ومن ثم خرجت الجمعيات التعاونية الزراعية بما فى ذلك الجمعية التعاونيه العامة للاصلاح الزراعى من نطاق الانظمة القانونية التى تحظر الجمع بين المرتب والمعاش المشار اليها . ولا محاجه فى اعتبار هذه الجمعية فى حكم الشركات التى تساهم فيها الدولة فى هذا المجال لأن القوانين التى حظرت الجمع بين المرتب والمعاش جاءت استثناء من الاصل وهو اباحة الجمع بينهما ولذا يمتنع القياس أو التوسع فى تفسير النصوص المشار اليها ومن ثم يكون من غير السائغ قانونا مد اثرها الى الجمعية مثار البحث .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى اعتبار الجمعية التعاونيـــة العامة للاصلاح الزراعى من اشخاص القانون الخاص وان العاملين بيهـــا لا يخضعون لقاعدة حظر الجمع بين المرتب والمعاش المعمول بها بالنسبة الى العاملين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها الدولة .

(ملف ٢١/٢/٩٦ — جلسة ١٩٧٢/٥/٣)

خامسا — الجمعية التعاونية الصناعية للانشاء والتعمير بمحافظة دمياط :

قاعـــــدة رقم (٥٩٣)

المبـــدأ :

شروط اعتبار الجمعيات التعاونية من الوحدات الاقتصادية التابعـة للمؤسسات العامة — بيان التطور التشريعى فى هذا الشأن — مثال — الجمعية التعاونية الصناعية للانشاء والتعمير بمحافظة دمياط .

ملخص الحـــكم :

بتاريخ ١٩ من يوليو سنة ١٩٦٠ صدر القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن المؤسسات العامة التعاونية وقد تضمن نص المادة (١) منه على أن تنشأ مؤسسات عامة تعاونية يكون كل منها مؤسسة عامة لها الشخصية الاعتبارية ويصدر بتنظيمها قرار من رئيس الجمهورية ونصت المادة (٢) على أن أغراض تلك المؤسسات الاشتراك فى السياسة العامة للقطاع التعاونى فى الاقتصاد القومى وتنمية القطاع التعاونى لتوفير المعونة الفنية والمالية للجمعيات التعاونية ، والاشراف على هذه الجمعيات مما يكفل لها الاستقرار والبعد عن الاستغلال ونصت المادة (٣) على أن للمؤسسة فى سبيل تحقيق أغراضها أن تساهم أو تشترك فى رأس مال الجمعيات التعاونية التى لا تقتصر ما تؤديه من الخدمات على أعضائها والجمعيات التعاونية المشتركة أو العامة والاتحادات التعاونية كذلك نصت المادة (٤) على أن للمؤسسة تأسيس جمعيات تعاونية بمفردها دون أن يشترك معها مؤسسون آخرون ونصت المادة (٧) على أن لرئيس مجلس ادارة كل مؤسسة عند ابلاغه بالقرارات التى يصدرها مجلس ادارة الجمعية أو جمعيتها العمومية على خلاف رأى ممثل المؤسسة حق طلب اعادة النظر فيها خلال اسبوع والا اعتبرت نافذة ونصت المادة (٩) على أن يضع مجلس ادارة كل مؤسسة لائحة بنظام الرقابة على الجمعيات التى تشترك فيها المؤسسة وذلك كله دون الاخلال بالرقابة المنصوص عليها فى قانون الجمعيات التعاونية رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ ، وتصدر هذه اللوائح بقرار من رئيس

الجمهوريه ويستفاد من أحكام القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه أن المشرع ناط بالمؤسسات المنشأة وفقا لأحكامه الأشراف على الجمعيات التعاونية الداخلة فى فرع النشاط التعاونى الذى تشرف عليه المؤسسه يستوى فى ذلك ان تكون المؤسسة قد ساهمت أو اشتركت فى الجمعية أو لم تساهم او تشترك فيها ، كما منح المشرع المؤسسات التعاونية رقابة خاصة — غير الاشراف العام — بالنسبة للجمعيات التى تساهم أو تشترك فيها المؤسسة أو تمدها بقروض أو اعانات أو تضمنها لدى الغير حاصلها حق الاعتراض على ما يصدره مجلس ادارة الجمعية أو جمعيتها العمومية من قرارات تخالف رأى ممثل المؤسسة فى مجلس الادارة وفى هذه الحالة لا تنفذ هـذه القرارات الا اذا اقرها مجلس ادارة الجمعية أو الجمعية العمومية بحسب الأحوال باغلبية ثلثى الاعضاء وذلك فى حدود اللوائح التى يضعها مجلس الادارة وتصدر بقرار من رئيس الجمهورية وترتيبا على ما تقدم فان اشراف المؤسسات التعاونية على الجمعيات المذكورة لا تتعدى نطاق الرقابة فى الحدود المشار اليها بما مؤداه ان الصلة بين المؤسسات التعاونية والجمعيات التى تشرف عليها فى الفترة التى كان يسرى فيها القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ، كانت صلة رقابة واشراف وليست صلة تبعية كاملة واستنادا على القانون المشار اليه صدر بتاريخ ٨ من ابريل سنة ١٩٦١ قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٩ لسنة ١٩٦١ الذى نص فى المادتين (١) ، (٤) منه على أن تنشأ مؤسسة عامة تعاونية للاسكان تسمى « المؤسسة العامة التعاونية للاسكان » يكون لها الشخصية الاعتبارية المستقلة تلحق برئاسة الجمهورية وتتولى مباشرة الاغـراض المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ وذلك فى نطاق الاسكان التعاونى وحددت المـادة (٥) اختصاصات مجلس ادارة المؤسسة ومن بين هذه الاختصاصات الاشراف على الجمعيات التعاونية للاسكان بما يكفل لها الاستقرار والبعد عن الاستغلال وتوجيه نشاطها فى حدود السياسة العامة للاسكان وكذلك تأسيس جمعيات تعاونية مركزية فى الجهات التى يصدر بتعيينها قرار من رئيس مجلس الادارة ، ويبين من أحكام قرار رئيس الجمهورية المشار اليه ان صلة المؤسسة المذكورة بالجمعيات التعاونية

للاسكان كانت صلة اشراف ورقابة فى المفهوم الذى عناه القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ منظورا فى ذلك الى أن القوانين الاشتراكيه التى ترتب عليها قيام القطاع العام لم تكن قد صدرت بعد وبالتالى لم يكن قد قام القطاع العام ككيان اقتصادى وقانونى له مدلوله ووظيفته والاحكام القانونية الخاصة به غير أنه لما صدرت القوانين الاشتراكيه فى يوليو سنه ١٩٦١ وترتب عليها قيام القطاع العام اضحت أحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٧ فى شـأن المؤسسات العامة لا تساير الاوضاع القانونيه والاقتصاديه التى ترتبت على قيام القطاع العام ومن أجل هذا صدر فى ٢٩ من ابريل سنه ١٩٦٣ قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ وقد تضمن النص فى المـادة (٢) من مواد اصداره على الغاء القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ كما نصت المـادة (١) من قانون المؤسسات العامة الصادر بالقانون رقم ٦٠ لسـنة ١٩٦٣ المشار اليه على ان تمارس المؤسسة العامة نشاطها أما بنفسها أو بواسطه ما تشرف عليه من شركات أو جمعيات ونصت المـادة (١٢) على ان تقوم كل مؤسسة فى حدود نشاطها بالمشاركة فى تنمية الاقتصاد القومى وتتولى الاشراف على الشركات والجمعيات التعاونية التابعة لها والتنسيق فيما بينها كما نصت المـادة (١٣) النص على ان للمؤسسة فى سبيل تحقيق أغراضها أن تتبع الوسائل اللازمة لذلك وبه على الاخص انشاء شركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بمفردها أو مع شريك أو شركاء آخرين ونصت المـادة (١٥) على ان يتكون راس مال المؤسسة من انصبة الدولة فى رؤوس اموال ما يتبع المؤسسة من شركات وجمعيات تعاونية ومنشآت ويبين من نصوص القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر أن للمؤسسة العامة أن تنشىء لتحقيق أغراضها جمعيات تعاونيـة بالاشتراك مع آخرين وهذه الجمعيات التعاونية المختلفة تعتبر تابعـة للمؤسسة ولم تتطلب هذه النصوص أى شرط لتحقيق تلك التبعية على أنه يكفى تملك المؤسسة العامة أى حصة فى راس مال الجمعية التعاونيـة لاعتبارها تابعة للمؤسسة ولذلك يكون القانون المذكور قد حدد لاول مرة مفهوم تبعية الجمعية لمؤسسة عامة .

ومن حيث انه بتاريخ ١٥ من أغسطس سنة ١٩٦٦ صدر القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون المؤسسات وشركات القطاع العام ونصت المادة (٢) منه على أن الشركات والجمعيات التعاونية والمنشآت التى تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكام هذا القانون تبقى تابعة لها ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتبعيتها لمؤسسة عامة أخرى ونصت المادة (٤) من قانون المؤسسات العامة الصادر بالقانون المشار اليه على أن تعتبر وحدة اقتصادية فى حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التى تتبع المؤسسات العامة ، كما نصت المادة (٥) على أن يحدد بقرار من رئيس الجمهورية ما يتبع كل مؤسسة من وحدات اقتصادية ويستفاد من جماع النصوص المتقدمة أن المشرع فى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ قد اعتبر الجمعيات التعاونية التى تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكامه من الوحدات الاقتصادية وغنى عن القول أن التبعية هنا تفهم فى نطاق المدلول الذى حدده القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦١ وهو التشريع الذى كان قائما قبل صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ ومقتضى ذلك أن الجمعيات التعاونية التى كانت قائمة فعلا وقانونا قبل العمل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ والتى كانت تساهم فيها المؤسسة العامة بأى حصة ، اعتبرت بمقتضى نص المادة (٢) من القانون رفم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة ولم يخرج القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الذى حل محل القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ عن المفهوم المتقدم فيما يعتبر من الوحدات الاقتصادية من الجمعيات التعاونية اذ نص فى المادة (٤) منه على أن تعتبر وحدة اقتصادية تابعة فى حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التى تتبع مؤسسة عامة .

ومن حيث أنه لما كان ذلك ما تقدم وكان الثابت أن المؤسسة المصرية للتعاون الانتاجى والصناعات الصغيرة ساهمت فى رأس مال الجمعية التعاونية للانشاء والتعمير بدمياط بمبلغ ٥٠ جنيها وكان الثابت كذلك أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤٢٠ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم المؤسسة المصرية التعاونية للبناء والاسكان قد نص فى المادة (٢) منه على أن ينقل الاشراف

على الجمعيات التعاونية للانشاء والتعمير بالمحافظـــات المنشأة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ من المؤسســة المصرية للتعاون الانتاجى والصناعات الصغيرة الى المؤسسة المصرية التعاونية للبناء والاسكان فمن ثم تعتبر الجمعيـــة التعاونية المذكورة من الوحدات الاقتصادية التابعـــة للمؤسسة التعاونية للبناء والاسكان باعتبار أن المؤسســة المصريـــة العـــامة للتعاون الانتاجى والصناعات الصغيرة كانت تساهم فى رأس مـــال تلك الجمعية بمبلغ ٥٠ جنيه وانه نقل الاشراف عليها من المؤسسة المذكورة الى المؤسســات التعاونية للبناء والاسكان ».

(طعن ١٤٤٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/١٧)

سادسا ــ قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية :

قاعـــــدة رقم (٥٩٤)

المبـــدأ :

قرار مجلس الوزراء فى ١٩٥٠/٥/١٧ بكفالة الحكومة الجمعيــات التعاونية المنزلية والزراعية فيما تحصل عليه من قروض واعانات من بنك التسليف الزراعى والتعاونى ــ مقتضى ذلك التزام الحكومة بفوائد التأخير عن القروض المشار اليها ــ حساب استحقاق هذه الفوائد يكون من تاريخ قيام المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعى والتعاونى بمطالبة وزارة الشئون الاجتماعية بهذه القروض المستحقة ــ لا محل لاتخاذ المطالبــة القضائية للحكومة اساسا لبدء حساب فوائد التاخير المستحقة للبنك فى هذه الحالة ــ أساس ذلك ما هو مستقر من استبعاد الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى حدود العلاقة بين المصالح العامة.

ملخص الفتـــوى :

انه بموجب قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ كفلت الحكومة الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية فيما تحصل عليــه من قروض واعانات من بنك التسليف الزراعى والتعاونى ، ولا ريب فى أن هذه الكفالة تشمل القروض وملحقاتها وذلك طبقا لنص المادة ٧٨١ من التقنين المدنى ، ومن ثم فان الحكومة تلزم بفوائد التأخير عن القروض المشار اليها .

وحيث أنه بالنسبة لتاريخ استحقاق فوائد التأخير فان المــادة ٢٢٦ من القانون المدنى تقضى بأنه « اذا كان محل الالتزام مبلغا من النقــود وكان معلوم المقدار وقت الطلب وتأخر المدين عن الوفاء به كان ملزمابأن يدفع للدائن على سبيل التعويض عن التأخير فوائد قدرها أربعة فى المائة فى المسائل المدنية وخمسة فى المائة فى المسائل التجارية ، وتسرى هذه الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية بها ان لم يحدد الاتفاق أو العرف التجارى تاريخا آخر لسريانها ، وهذا كله ما لم ينص القانون على غيره .... »

وطبقا لهذه المادة فان الاصل أن تسرى فوائد التأخير من تاريخ المطالبة القضائية بهاأومن التاريخ الذى يحدده الاتفاق أو العـرف التجـارى او القانون .

وحيث أن المستفاد من الاوراق انه لا يوجد اتفاق بين بنك التسليف الزراعى والتعاونى ووزارة الشئون الاجتماعية بشأن تحديد تاريخ سريان فائدة التأخير عن القروض والاعانات التى قدمها البنك الى الجمعيـات التعاونية المنزلية والزراعية كما لم يتحقق وجود قانون أو عرف تجـارى فى هذا الصدد يقضى بسريان فوائد التأخير من تاريخ معين ومن ثم يتعـين ازاء ذلك القول بسريان الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية ، غير أنه لمـا كان افتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتـوى والتشريع قد اسـتقر على استبعاد الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى صدد العلاقة بين المصالح العامة ، كما جرى هذا الافتاء بأن بنك التسليف الزراعى والتعاونى مؤسسةعامة وذلك حتى قبل صدور القانون رقم ١٠٥ لسـنة ١٩٦٤ بانشاء المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعى والتعاونى ، ومن ثم فلا محل لاتخاذ المطالبة القضائية للحكومة اساسا لبدء حساب فوائد التأخير المستحقة للبنك عن القروض التى قدمها للجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية وانما تحسب هذه الفوائد من تاريخ قيام المؤسسة بمطالبـة الوزارة بهذهالقروض المستحقة .

(فتوى ٥٥٤ فى ١٩٧٤/١١/١٣)

قاعـــدة رقم (٥٩٥)

المبـــدأ :

سعر فوائد التأخير بالنسبة للقروض التى حصلت عليهـا الجمعيـات التعاونية المنزلية والزراعية يحسب على اساس ٤٪ استنادا الى انها لا تعتبر فى حكم التاجر ــ لا وجه للقول بتخفيض السعر عن تلك النسبة استنادا الى ما جاء بالنظام الاساسى لبنك التسليف الزراعى والتعاونى ان يكون سعر فائدة الاقراض للجمعيات التعاونية ادنى من سعر فائدة الاقراض لغيرها

بمقدار ٢٪ على الاقل — اساس ذلك أن هذه المعاملة التفضيلية انما تتعلق بالفائدة الاتفاقية المقررة للقرض وليس بالفائدة التعويضية التى تستحق فى حالة تخلف المدين عن الوفاء به .

ملخص الفتـــوى :

انه بالنسبة لسعر الفائدة فان العبرة هى بالمدين عند التمييز بـــين المسائل المدنية التى يكون سعر الفائدة فيها ٤٪ والمسائل التجارية التى يكون سعر الفائدة فيها ٥٪ ، فاذا كان المدين غير تاجر فالفائدة تحسب بالسعر القانونى فى المسائل المدنية وهو ٤٪ حتى لو كان الدائن تاجرا والعملية غير تجـــارية .

ولما كانت الجمعيات التعاونية المنزليةي والزراعية لا تعتبر فى حــكم التاجر فمن ثم كان ســعر الفائدة بالنسبة للقروض التى حصلت عليهــا هــذه الجمعيات يحسب على أساس ٤٪ ولا سند فى القول بتخفيض هــذا السعر عن تلك النسبة استنادا الى ما جاء بالنظام الاساسى لبنك التسليف الزراعى والتعاونى من أن يكون سعر فائدة الاقراض للجمعيات التعاونية أدنى من سعر فائدة الاقراض لغيرها بمقدار ٢٪ على الاقل ، ذلك أن هذه المعاملة التفضيلية انما تتعلق بالفــائدة الاتفاقية للقرض وليس بالفــائدة التعويضية التى تستحق فى حالة تخلف المدين عن الوفاء به .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى استحقاق المؤســسة المصرية العامة للائتمان الزراعى والتعاونى فوائد تأخير بواقع ٤٪ عن القروض والاعانات التى قدمتها — بضمان وزارة الشئون الاجتماعية — للجمعيــات التعاونية المنزلية والزراعية والتى لم تسدد سوى فى ١٩٦٤/٦/٣٠ ، على أن تحسب هذه الفوائد اعتبارا من تاريخ قيام المؤسسة بمطالبة الوزارة بها .

(ملف ٢٩٣/٢/٣٢ — جلسة ١٩٧٤/٩/٢٤)

تصويبـــــــــات

كلمة الى القـــارىء :•: :•:

نأسف لهذه الاخطاء المطبعية

فالكمال لله سبحانه وتعالى •:•

الخطأ	الصفحة/السطر	الصواب
يسيفه	١٦/١٥	بصيفه
يرين	٩/٢٠	يدين
يرين	٢٣/٢٠	يدين
ضمانة	١٢/٨٦	ضمانة
لما	١٨/٩٧	لمـــا
تقريرن	١/١٣٩	تقريرين
تفدير	٢٢/١٦٠	تقدير
وصودا	٢٦/١٦٢	وصعودا
المترر	٤/١٦٨	المقرر
كليد	١٣/١٦٨	كلية
اللاحة	٤/٢١٠	اللائحة
رم	٩/٢٦٢	رقم
بالكار	١١/٢٦٣	بالكادر
بالجهود	١٤/٢٧٥	بالمجهود
لهذنن	٨/٢٨١	لهذين
الاستالة	١/٣١٧	الاستقالة
العود ةفورا	٢١/٣١٨	العودة فورا
والمالح	١٦/٣٢٧	والمصالح
تدبأ	٨/٣٣٠	تبدأ
المهدسين	١٢/٣٣٣	المهندســـين

الخطأ	الصفحة/السطر	الصواب
سنات	١٤/٢٣٧	سنوات
مى	١٥/٢٣٩	من
الوظائـ	٦/٣٤٥	الوظائف
والطاع	٢٦/٣٤٦	والقطاع
سذنوات	٣/٣٥١	سنوات
الاوى	١٣/٣٥٦	الأولى
الثالث	٢٦/٣٨٠	الثابت
القايون	١٠/٤٢٧	القانون
مسية	١٩/٤٤٥	سنة
الأجبية	٥/٤٧٤	الأجنبية

رقم الايداع بدار الكتب المصرية ٨٧/٢٩١٥



فهرس تفصيلي

(الجزء الثاني عشر)

الموضـــــــوع	الصفحة
تقدير الكفايـــــة :	٥
الفصل الاول : مبادىء عامة .	١١
أولا : تقرير الكفاية بعد استيفاء مراحله هو فى طبيعته القانونية قرار ادارى نهائى .	١١
ثانيا : مبدأ سنوية التقرير .	١٣
ثالثا : لا أثر للمخالفات التى وقعت من الموظف فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير .	١٥
الفصل الثانى : اجراءات وضع تقارير الكفاية .	٢٥
أولا : عرض تفصيلى للمراحل والاجراءات التى يمر بها تقدير كفاية الموظف والآثار القانونية المترتبة على نهائيته .	٢٥
ثانيا : الغرض الذى شرعت من أجله التقارير السنوية	٢٩
ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والدرجات	٣٠
رابعا : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام ميعاد توجيهى .	٤٥
خامسا : مراعاة المراحل التى يجب أن يمر بها اعداد التقرير السنوى اجراء جوهرى .	٤٦
سادسا : تقرير الكفاية عن الموظف تضعه الجهة التى تشرف على عمله وقت اعداده ، وهذه تستأنس برأى الجهـــة التى كان يعمل بها الموظف من قبل .	٥٣
سابعا : التزام الاختصاص فيمن يعـــدون التقرير الســـنوى ضمانة جوهرية .	٥٧

الموضـــــوع	الصفحة
ثامنا : اذا خلا العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمى لاعداد التقرير استوفى التقرير أوضاعه القانونية بغض النظر عن الحلقة المفتقدة .	٥٨
تاسعا : جواز تدارك بعض النقص فى التقارير بواسطة لجنة شئون الموظفين .	٦٧
عاشرا : لا يحتاج التعقيب على تقدير الرئيس المباشر للتسبيب اذا تبنى هذا التقدير .	٧٠
حادى عشر : تعقيب رئيس المصلحة .	٧١
ثانى عشر : وجوب تسبيب التعديل .	٧٨
ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقابة على التقرير السنوى رفع مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز .	٨٩
رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذى أعد عن الموظف عن سنة معينة اهدرته ، واستصحبت مستوى كفايته المقدرة تقديراً سليما عن السنة الماضية .	٩١
خامس عشر : لفت نظر العامل الى هبوط مستوى أدائه لعمله .	٩٣
سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف فى أداء عمله .	٩٦
سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية .	١٠٢
ثامن عشر : سوء سمعة الموظف وأثره على تقدير كفايته .	١٠٣
الفصل الثالث : حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين .	١٠٤
أولا : تقدير كفاية الموظف المريض .	١٠٤
ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقول .	١١٠
ثالثا : تقدير كفاية الموظف المنتدب أو المعار .	١١٢
رابعا : تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب	١٢٢
خامسا : تقدير كفاية الموظف الموفد فى اجازة دراسية .	١٢٣
سادسا : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل .	١٢٥
سابعا : تقدير كفاية الموظف المستدعى بالقوات المسلحة	١٢٧

الموضــــــوع	الصفحة

الفصل الرابع : النظر فى أمر من يحصل على تقريرين أو اكثر بمرتبة ضـــــعيف . ١٣٠

أولا : الاحالة الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب . ١٣٠

ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التى حلت محل الهيئة المشكل منها مجلس التأديب للتعقيب على تقرير الكفاية بمرتبة ضعيف ، ما دام لم يلغ أو يسحب من جهة الاختصاص . ١٣٥

ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم عنه تقريران بمرتبة ضعيف وصيرورة الاختصاص لذلك للجنة شئون العاملين . ١٣٧

رابعا : الاثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظـــف بمرتبة ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر فى الاسباب الحقيقية التى أفضت الى ضعفه فى آداء اعباء وظيفته قبل تقرير ما يتخذ فى شأنه . ١٣٩

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف . ١٤١

سادسا : فقد أحد التقريرين المقدمين عن الموظف بمرتبـــة ضعيف لا يحول دون توقيع الاثر المترتب على ذلك . ١٤٦

سابعا : اذا كان ضعف كفاية الموظف مرده الى اصابته بمرض عقلى فلا يترتب فى حقه الاثر المقرر لتقـــديم تقـــريرين بمرتبة ضعيف . ١٤٨

الفصل الخامس : سلطة لجنة شئون العـــاملين فى التعقيب على تقديرات الكفاية . ١٤٩

أولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب أن يكون قائما على سبب تدل عليه الاوراق ومستخلصا استخلاصا سائغا منها ، ومسببا إذا ما ارتأت اللجنة عدم الاخذ بتقديراتهم ١٤٩

ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدى عليها. ١٧٢

الموضـــــــوع | الصفحة

ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصــية الموظف بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفاية الموظف وتعقبها على تقديرات الرؤساء . 181

رابعا : للجنة شئون الموظفين أن تتبع فى تقدير مرتبة كفاية الموظف الطرق التى تراها مؤدية الى سلامة هــذا التقدير 183

خامسا : ما يجوز للجنة شئون الموظفين ان تدخله فى اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعقبهــا على تقــديرات الرؤســـاء . 188

سادسا : ابطال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الاخذ بالتقدير الذى أورده الرئيس المباشر والمدير المحلى . 202

سابعا : صيرورة تقدير كفاية الموظف نهائيا يمنع لجنة شئون العاملين أن تعدل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر فى ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار . 205

ثامنا : لا بطلان ان لم تنعقد اللجنة فى الميعاد السنوى المقرر لها لتقدير كفاية الموظفين . 208

تاسعا : محضر لجنة شئون الموظفين وسجلها . 209

الفصل السادس : الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضــعيف . 211

أولا : الحرمان من العلاوة الدورية والتخطى فى الترقية . 211

ثانيا : كيفية حساب السنة التى يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف . 216

ثالثا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقديــر الكفاية قد أعد بدرجة ضعيف هو أنسب تعويض . 218

الفصل السابع : قرار تقدير الكفاية والتظلم منه وميعاد الطعن فيه . 219

أولا : تقدير كفاية الموظف قرار ادارى نهائى . 219

الموضـــــوع	الصفحة

ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله، والا كان التخلف عن ذلك اخلالا باجراء جوهرى يستتبع عدم نهاية التقارير ... ٢٢٤

ثالثا : متى يكون تقدير الكفاية قرارا اداريا يضحى نهائيا بعدم الطعن فيه خلال الميعاد . ٢٢٧

رابعا : التظلم من تقدير الكفاية . ٢٢٨

خامسا : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التى طبقتها لجنة شئون العاملين . ٢٣٢

الفصل الثامن : رقابة القضاء على تقارير الكفاية . ٢٣٤

أولا : الطعن فى تقدير الكفاية يكون فى الميعاد وبالاجراءات المقررة لدعوى الالغاء أو ولاية التعقيب على تقدير الكفاية يكون لقضاء الالغاء . ٢٣٤

ثانيا : لا تعقيب للقضاء الادارى على تقديرات الكفاية ، لان ذلك من صميم اختصاص الادارة ، ولا يملك القضاء الادارى أن ينصب نفسه مقامها . ٢٣٧

ثالثا : يراقب القضاء الادارى أسباب تقدير الكفاية متى افصحت عنها جهة الادارة . ٢٤٣

تكليـــــف : ٢٥١

الفصل الأول : التكليف بصفة عامة . ٢٥٣

أولا : المكلف موظف عام . ٢٥٣

ثانيا : التكليف كاداة للتعين فى الوظيفة العامة . ٢٥٨

(أ) التكليف اداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة . ٢٥٨

(ب) التكليف والتعيين صنوان فى خصوص الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة . ٢٦٠

الموضـــــوع	الصفحة

ثالثا : تسوية المكلف المعين بمكافأة شاملة . ٢٦١

رابعا : مد مدة التكليف . ٢٦٣

خامسا : استدعاء أو تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة . ٢٦٤

(أ) هل يحتفظ المستدعى أو المكلف بالتطبيق لقانون التعبئـــة العامة ببدل طبيعـــة العمـــل المقررة لوظيفته فى الجهة المستدعى أو المكلف منها ؟ رايان . ٢٦٤

(ب) المكلفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيـــدون من اعفـــاء المرتب من ضريبتى الدفاع والامـــن القومى المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ . ٢٦٧

سادسا : سريان قوانين المعاشات على المكلف . ٢٧١

سابعا : حجية الحكم الجنائى الصادر ببراءة أحد المكلفين من تهمة الامتناع عن التكليف . ٢٧٧

الفصل الثانى : تكليف المهندسين . ٢٧٩

الفرع الأول : تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٢٩٦ لســـنة ١٩٥٦ وتعديلاته . ٢٧٩

أولا : نظام تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدته ٢٧٩

ثانيا : أمـــر التكليف يصـــدر من الوزير المختص أو ممن فوضه فى اصـــداره . ٢٩٢

ثالثا : تجديد التكليف ليس بلازم أن يقتصر على مدة واحدة . ٢٩٤

رابعا : التزام المهندس باداء مدة التكليف كاملة عقب انتهـــاء مـــدة التجنيد . ٢٩٥

خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف . ٢٩٧

سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذى ينقطع عن العمـــل . ٣١٤

سابعا : العقاب الجنائى للمهندس المتخلف عن التكليف . ٣١٦

الموضـــــوع	الصفحة

ثامنا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة . ٣١٩

تاسعا : أقدميـــة المهندسين المكلفين عنـــدما يعينون على درجـــات . ٣٢١

الفرع الثانى : تكليف المهندسين عسكريا طبقا لقانون التعبئة العـــامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ . ٣٢٤

الفرع الثالث : تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٥٤ لســـنة ١٩٧٦ . ٣٣٠

الفصل الثالث : تكليف طوائف أخرى غير المهندسين . ٣٥٣

الفرع الأول : تكليف الاطبـــاء والصيادلة وأطبـــاء الاسنان (القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠) . ٣٥٣

الفرع الثانى : تكليف خريجى الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالى لشغل وظائف المعيدين (القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣) . ٣٥٩

الفرع الثالث : التكليف لوظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم (القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦) ٣٦٥

تليفـــــون . ٣٦٧

تمـــــوين . ٣٧٣

الفصل الأول : تسعير جبرى . ٣٧٥

الفصل الثانى : سلطة وزير التموين . ٣٨٤

الفصل الثالث : مواد تموينية . ٤١٤

الفصل الرابع : مسائل متنوعة . ٤٢٣

تهريب جمـــركى . ٤٢٩

الموضـــــوع	الصفحة

الموضـــــوع	الصفحة
جامعـــة :	٤٤٩
الفصل الأول : السلطات الجامعية .	٤٥١
الفرع الأول : المجلس الأعلى للجامعات .	٤٥١
الفرع الثانى : مدير الجامعة .	٤٦١
الفرع الثالث : مجلس الجامعة .	٤٦٩
الفرع الرابع : عميد الكليـــة .	٤٩٤
الفرع الخامس : اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى .	٥٠١
الفصل الثانى : شغل وظائف هيئـــة التدريس .	٥٣٣
الفرع الاول : التعيين فى وظائف هيئة التدريس .	٥٣٣
الفرع الثانى : التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى .	٥٥٧
الفرع الثالث : التعيين فى وظيفة أستاذ .	٥٧٥
الفرع الرابع : التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد .	٥٨٦
الفرع الخامس : التعيين فى وظيفة مدرس .	٦٠٧
الفرع السادس : تعيين عضو هيئة التدريس أستاذا متفرغا بعد بلوغه السن القانونية .	٦٢٨
الفرع السابع : شغل وظيفة المدرس المساعد .	٦٤٩
الفرع الثامن : المعيـــد .	٦٥٢
الفصل الثالث : شئون أعضاء هيئة التدريس .	٦٧٩
الفرع الأول : الاجازات والمنح الدراسية .	٦٧٩
الفرع الثانى : الندب والاعارة .	٦٨٧
الفرع الثالث ــ مزاولة أعضاء هيئة التدريس لبعض الأعمال خارج الجامعة .	٦٩٤
أولا : مزاولة أعضاء هيئة التدريس بكليات الطب العمل فى الخارج .	٦٩٤

الموضـــوع	الصفحة

ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والقيام باعطاء الاستشارة لشركة مساهمة .	٦٩٨
الفرع الرابع : الاجازة الخاصة لرعاية الطفل .	٧٠٠
الفرع الخامس : تخفيض المدة اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات .	٧٠١
الفرع السادس : أقدمية أعضاء هيئة التدريس .	٧٠٢
الفرع السابع : نقل أعضاء هيئة التدريس .	٧٠٨
الفرع الثامن : استقالة عضو هيئة التدريس .	٧١٨
الفرع التاسع : احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش .	٧٣٥
الفصل الرابع : المعاملة المالية لأعضاء هيئة التدريس .	٧٤١
الفرع الأول : المرتب .	٧٤١
الفرع الثانى : اعانة غلاء المعيشة .	٧٦٨
الفرع الثالث : العلاوة الدورية .	٧٧٥
الفرع الرابع : علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا .	٨٠٣
الفرع الخامس : العلاوة الاضافية أو الخاصة .	٨٠٦
الفرع السادس : علاوة خاصة للمعيد .	٨١٢
الفرع السابع : علاوة الترقية .	٨١٤
الفرع الثامن : البدلات .	٨٢٨
ـ بدل تمثيل .	٨٢٨
ـ بدل الجامعة .	٨٣٩
ـ بدل عمادة .	٨٤٧
ـ بدل تفرغ .	٨٥١
ـ بدل سفر وانتقال .	٨٥٨
ـ بدل اغتراب .	٨٦١

الموضـــــوع	الصفحة
الفرع التاسع : مكافأة الانتداب للتدريس .	٨٦٤
ـ مكافأة الأستاذ المتفرغ .	٨٧٦
ـ المكافأة التى صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليتى الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط فى مرحلتها الانشائية .	٨٨٧
الفرع العاشر : معاش أعضاء هيئة التدريس .	٨٩٠
الفصل الخامس : تأديب أعضاء هيئة التدريس .	٩٠٢
الفرع الأول : جرائم تأديبية .	٩٠٢
الفرع الثانى : اجراءات تأديبية .	٩١٢
الفصل السادس : أحكام خاصة ببعض الجامعات .	٩٤٠
الفرع الأول : جامعة فاروق الأول (الاسكندرية) .	٩٤٠
الفرع الثانى : جامعة ابراهيم باشا الكبير (عين شمس) .	٩٤١
الفرع الثالث : جامعة الأزهر .	٩٥٤
الفصل السابع : مسائل متنوعة .	٩٧٠
الفرع الأول : استقلال الجامعة بميزانيتها .	٩٧٠
الفرع الثانى ـ المدن الجامعية .	٩٧٠
جبـــــانة .	٩٧٧
جـريدة رسـمية :	٩٨٥
جمع بين وظيفتـــين :	٩٨٩
الفصل الأول : ضوابط الجمع بين وظيفتين .	٩٩١
أولا : طالمـا لم يكن شغل احدى الوظيفتين بطريق التعين فان حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى .	٩٩١
(أ) حظر الجمع بين وظيفتين قاصر على التعيين دون الندب .	٩٩٢
(ب) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين فى حالة الاعارة .	١٠٠١

الموضـــــوع	الصفحة

(ج) أمثـلة لحالات ندب واعارة ينتفى معها حظر الجمع بين وظيفتين . ١٠٠٤

ثانيا : اذا كان التصريح بمزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة موقوتا لا يسرى على هـذا العمل حظر الجمع بين وظيفتين . ١٠٠٧

ثالثا : لا قائمة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتفاء علاقة التبعية التى هى جوهر كل من الوظيفة وعقد العمل الفـردى . ١٠٢٥

رابعا : حظر الجمع بين الوظيفتين لا يمتد الى التعيين باحد أشخاص القانون الدولى العام . ١٠٣٣

خامسا : عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عـدم وجود المقابل المـادى أو عدم تقاضى الاجر . ١٠٣٨

سادسا : الترخيص بالعمل فى جهة خاصـة . ١٠٤١

سابعا : اسـتصدار الترخيص بالجمـع بين وظيفتين من رئيس الجمهورية . ١٠٤٣

ثامنا : الجمع بين وظيفتين مخالفـة تستوجب المسـاءلة الادارية . ١٠٤٥

الفصل الثانى : حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين . ١٠٤٨

الفصل الثالث : حالات لا تعتبر جمعا بين وظيفتين . ١٠٧١

جمعيـــــة : ١١٠١

الفصل الاول : مســائل عامة . ١١٠٣

أولا : رفض شهر الجمعية . ١١٠٣

ثانيا : حظر انشاء جمعيـة لممارسة نشاط مما تختص به النقابات والمنظمات . ١١٠٤

ثالثا : صندوق اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة . ١١٠٧

رابعا : القرارات الصادرة من الجمعية والغاؤها قضائيا . ١١١٠

الفصل الثانى : جمعيات خيرية . ١١١١

الفصل الثالث : جمعيات الادخار والاعانات . ١١٢٥

الموضـــوع	الصفحة

الفصل الرابع : جمعيات ومؤسسات خاصة مختلفة .	١١٣١
أولا : الجمعية الزراعيـــة .	١١٣١
ثانيا : جمعية الاســعاف .	١١٣٧
ثالثا : جمعية نشر الثقافة العمالية .	١١٤٠
رابعا : مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية .	١١٤٢
خامسا : رابطة مرشدى هيئة قناة السويس .	١١٤٦
الفصل الخامس : جمعيات تعاونية .	١١٤٩
أولا : تأسيس الجمعيات التعاونية والاشراف عليها .	١١٤٩
(أ) تأسيس الجمعيــات التعاونيــة والاســهام في رأســمالها .	١١٤٩
(ب) الاشراف على الجمعيات التعاونية .	١١٥٣
ثانيا : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية .	١١٥٨
ثالثا : كيفية توزيع النســبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات الانتاجيــة .	١١٦٢
رابعا : شئون العاملين بالجمعيات التعانية .	١١٦٤
(أ) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونيــة الجمع بين المرتب والمعاش المستحق قبل التعيين فيها .	١١٦٤
(ب) مدى استحقاق العاملين بالجمعيات التعاونية لاعانة غلاء المعيشة .	١١٦٦
(ج) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونيــة للنيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .	١١٦٩
خامسا : اعفاءات من الضريبة والرسوم .	١١٧٥
سادسا : تمتع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها من الحــكومة .	١١٨١
الفصل السادس : جمعيات تعاونية متنوعة	١١٨٣
أولا ـــ جمعية تعاونية تعليمية (المعاهد القومية) .	١١٨٣
ثانيا : الجمعيات التعاونية لبناء المساكن .	١١٨٨
ثالثا : جمعيات تعاونية استهلاكية .	١١٩٠
رابعا : الجمعية التعاونية للاصلاح الزراعى .	١١٩٥
خامسا : الجمعيــة التعاونية الصناعية للانشــاء والتعمير بمحافظة دمياط .	١١٩٩
سادسا : قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية .	١٢٠٤

سابقة أعمال الدار العربية للموسوعات

(حسن الفكهانى ــ محام)

خلال أكثر من ربع قرن مضى

أولا ــ المؤلفات :

١ ــ المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية « الجزء الأول ».

٢ ــ المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية « الجزء الثانى ».

٣ ــ المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية « الجزء الثالث ».

٤ ــ المدونة العمالية فى قوانين اصابة العمل .

٥ ــ مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ ــ الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقارى .

٧ ــ ملحق المدونة العمالية فى قوانين العمل .

٨ ــ ملحق المدونة العمالية فى قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ ــ التزامات صاحب العمل القانونية .

ثانيا ــ الموسوعات :

١ ــ موسوعة العمل والتأمينات : (٨ مجلدات ــ ١٢ الف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ، وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات الاجتماعية .

٢ ــ موسوعة الضرائب والرسوم والدمغة : (١١ مجلدا ــ ٢٦ الف صـــفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحـاكم ، وعلى رأسها محكمة النقض وذلك بشأن الضرائب والرسوم والدمغة .

٣ ــ الموسوعة التشريعية الحديثة : (٢٦ مجلدا ــ ٤٨ الف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ ــ موسوعة الأمن الصناعى للدول العربية : (١٥ جزء ــ ١٢ الف صـــفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة العلمية للأمن الصـناعى بالدول العربية جميعها ، بالاضافة الى الأبحاث العلمية التى تناولتها المراجع الأجنبية وعلى رأسها (المراجع الأجنبية والأوروبية) .

٥ ــ موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : (٣ جزء ــ ٣ الاف صـــفحة نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧) .

وتتضمن عرضا حديثا للنواحى التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ لكل دولة عربية على حدة .

٦ ــ موسوعة تاريخ مصر الحديث : (جزئين ــ الفين صفحة) .

وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر ونهضتها (قبـل ثورة ١٩٥٢ وما بعـــدها) .

(نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧) .

٧ ــ الموسوعة الحديثة للمملكة العربية السعودية : (٣ اجزاء ــ الفين صفحة) (نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧)

وتتضمن كافة المعلومات والبيانات التجـارية والصناعية والزراعيـة والعلمية ... الخ . بالنسبة لكافة أوجه نشـاطات الدولة والأفراد .

٨ ــ موسوعة القضاء والفقه للدول العربية : (٢٧٠ جزء) .

وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم فى مصر وباقى الدول العربيـة بالنسبة لكافة فروع القانون مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا .

٩ ــ الوسيط فى شرح القانون المدنى الاردنى : (٥ اجزاء ــ ٥ آلاف صــــفحة) .

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التعليق عليها بآراء فقهاء القانون المدنى المصرى والشريعة الاسلامية السمحاء وأحكام المحاكم فى مصر والعــراق وســـوريا .

١٠ ــ الموسوعة الجنائية الاردنية : (٣ اجزاء ــ ٣ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا أبجديا لاحكام المحاكم الجزائية الاردنية مقرونة بأحكام محكمــة النقض الجنائية المصرية مع التعليــق على هــذه الأحكام بالشرح والمقـــارنة .

١١ ــ موسوعة الادارة الحديثة والحوافز : (سبعة اجزاء ــ ٧ آلاف صــــفحة) .

وتتضمن عرضا شـــاملا لمفهوم الحوافز وتأصيله من ناحيـــة الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الادارة الحديثة من حيث طبيعة المــدير المثالى وكيفية اصدار القـــرار وانشاء الهياكل وتقييم الأداء ونظـــام الادارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية وسائر النظم العالمية .

١٢ ــ الموسوعة المغربية فى التشريع والقضاء : (٢٥ مجلد ــ ٢٠ الف صـــــفحة) .

وتتضمن كافة التشريعات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيبا موضوعيا وابجديا ملحقا بكل موضـــوع ما يتصل به من تشريعات مصرية ومبادىء واجتهـــادات المجلس الأعلى المغربى ومحكمة النقض المصرية .

١٣ ــ التعليق على قانون المسطرة المدنية المغربى : (جزءان) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هـــذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربيـــة بالاضـــافة الى مبـــادىء المجـــلس الأعلى المغـــربى ومحـــكمة النقــــض المصريـــة .

١٤ ــ التعليق على قانون المسطرة الجنائية المغربى : (ثلاثة اجزاء) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هــذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربيــة بالاضــافة الى مبــادىء المجــلس الأعلى المغــربى ومحــكمة النقــض المصريــة .

١٥ ــ الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التى اقرتها محــكمة النقض المصرية منذ نشــأتها عام ١٩٣١ حتى الآن ، مرتبة موضوعاتها ترتيبا ابجديا وزمنيا (٢٥ جزء مع الفهارس) .

١٦ ــ الموسوعة الاعلامية الحديثة لمدينة جــدة :

باللغتين العربية والانجليزية ، وتتضمن عرضا شاملا للحضارة الحديثة بمدينــة جــدة (بالكلمة والصورة) .

١٧ ــ الموسوعة الادارية الحديثة : وتتضمن مبادىء المحــكمة الادارية العليا منذ عام ١٩٥٥ حتى عام ١٩٨٥ ومبادىء وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٨٥ (حوالى ٢٤ جزء) .

الدار العربية للموسوعات

حسن الفكهاني ـ محام

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التي تخصصت في اصدار

الموسوعات القانونية والاعلامية

على مستوى العالم العربي

ص . ب ٥٤٣ ـ تليفون ٣٩٣٦٦٣٠

٢٠ شارع عدلي ـ القاهرة

